Samanta Araujo Freire

DEFICIÊNCIA, TRABALHO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Ano 2023

Samanta Araujo Freire

DEFICIÊNCIA, TRABALHO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Ano 2023

DECLARAÇÃO DA AUTORA

A autora desta obra: 1. Atesta não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao conteúdo publicado; 2. Declara que participou ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certifica que o texto publicado está completamente isento de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirma a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhece ter informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autoriza a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

DECLARAÇÃO DA EDITORA

“Trabalho com consciência e aplicação. Se me cortarem as asas, irei a pé; se me amputarem as pernas, caminharei com as mãos; se por sua vez mas tirarem rastejarei sobre o ventre, desde que possa ser útil”.

(Istvan Széchényi, político húngaro)

Aos meus pais,

Marinete e Tiburcio.

SUMÁRIO

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS 1

INTRODUÇÃO 4

ASPECTOS GERAIS SOBRE DEFICIÊNCIA 7

CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO 7

Conceituando Deficiência 7

Definindo Pessoas com Deficiência...11

Classificando os Tipos de Deficiência.. 13

Terminologias Utilizadas 15

MODELOS DE COMPREENSÃO DA DEFICIÊNCIA........................... 18

Modelo Caritativo 19

Modelo Médico..20

Modelo Social 22

Modelo Baseado em Direitos 26

CONTEXTO HISTÓRICO-SOCIAL 28

Da Idade Antiga ao Século XVIII 29

Século XIX – Uma Nova Visão...36

Séculos XX e XXI – Retrocesso e Avanço Legal 37

A QUESTÃO SOCIAL DOS DEFICIENTES NO BRASIL 40

Primeiros Registros de Atendimento à Pessoa com Deficiência 41

Anos 70 – Surgimento dos Movimentos Sociais 43

A Criação da CORDE 45

A Constituição de 1988 e a criação do CONADE.................................45

PANORAMA DO MUNDO DO TRABALHO 49

O TRABALHO ALIENADO NA SOCIEDADE CAPITALISTA 50

A Questão do Trabalho na Conjuntura Atual 52

MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO 53

Crise do Fordismo e Reestruturação Produtiva 55

SUMÁRIO

Reestruturação e Globalização 58
Reestruturação Produtiva no Brasil 60
O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL 64
A Questão do Trabalhador com Deficiência 68
LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA 70
O Trabalhador com Deficiência na Legislação Brasileira 73
A Política de Integração Social 76
Reserva de Vagas no Serviço Público 78
Reserva de Vagas no Setor Privado 81
Trabalho e Emprego na Convenção da ONU 83
QUALIFICAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM MANAUS 86
A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL 86
Termos Utilizados na Formação Profissional 86
O Desenvolvimento do Ensino Profissional no Brasil 87
A Importância das Políticas Públicas na Formação do Trabalhador 90
A Qualificação Profissional das Pessoas com Deficiência 92
O MERCADO DE TRABALHO EM MANAUS 94
A Zona Franca e o Polo Industrial 95
A Zona Franca 95
O Polo Industrial de Manaus (PIM) 97
O Mercado Informal 99
A Situação do Trabalhador com Deficiência em Manaus 101
ENTIDADES QUE QUALIFICAM DEFICIENTES EM MANAUS 104
PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PESQUISADOS 109
Projeto Curupira 110
Aplicação do Questionário do Coordenador 115
Aplicação dos Questionários dos Alunos 115

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AACD	Associação de Assistência à Criança Deficiente
ACERPAM	Associação de Capacitação, Emprego e Renda para Pessoas com Deficiência do Amazonas
ADEFA	Associação dos Deficientes Físicos do Amazonas
ADVAM	Associação dos Deficientes Visuais do Amazonas
AIPD	Ano Internacional das Pessoas Deficientes
APAE	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
ASMAN	Associação dos Surdos de Manaus
BIRD	Banco Internacional para a Reconstrução e Desenvolvimento
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CF	Constituição Federal
CID	Classificação Internacional de Doença
CIDID	Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional das Indústrias
CONADE	Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência
CONEDE	Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência
CORDE	Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
CQT	Controle de Qualidade Total
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FMI	Fundo Monetário Internacional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFAM	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira

LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
LOMAN	Lei Orgânica do Município de Manaus
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MEI	Microempreendedor Individual
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NAPNE	Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa com Deficiência
PEA	População Economicamente Ativa
PEI	População Economicamente Inativa
PIA	População em Idade Ativa
PIM	Polo Industrial de Manaus
PLANFOR	Plano Nacional de Formação Profissional
PNE	Pessoas com Necessidades Especiais
PNQ	Plano Nacional de Qualificação
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
PSAI	Programa SENAI de Ações Inclusivas
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SECADI	Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão
SEESP	Secretaria de Educação Especial
SEMASDH	Secretaria Municipal da Assistência Social e Direitos Humanos
SEMEF	Secretaria Municipal de Economia e Finanças
SEMPAB	Secretaria Municipal de Abastecimento e Preços
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SEPED	Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência
SESU	Secretaria de Educação Superior

SETRAB	Secretaria de Estado do Trabalho
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SUFRAMA	Superintendência da Zona Franca de Manaus
UNESCO	Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura
ZFM	Zona Franca de Manaus

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o tema deficiência vem ganhando cada vez mais espaço no âmbito social, onde as pessoas com algum tipo de deficiência passam a ser vistas como um grupo – não mais como casos isolados – que merece atenção por parte do Estado e da sociedade. “O tema deficiência não deveria ser matéria exclusiva dos saberes biomédicos, mas principalmente de ações políticas e de intervenções do Estado. Esses dois objetivos abriram caminho para um novo olhar sobre a deficiência” (DINIZ, 2012, p. 19). No Brasil, a Constituição de 1988 foi o marco inicial para a inclusão desse grupo nos mais diversos cenários sociais, dentre eles, no mundo do trabalho. De acordo com a Carta Magna, o trabalho é um direito social, ficando proibida qualquer discriminação quanto a critérios de admissão do trabalhador com deficiência.

Nesse sentido, foram criadas várias leis para a proteção do trabalhador com deficiência, entre elas a Lei de Cotas, que obriga as empresas que possuem a partir de 100 operários a reservar uma porcentagem de vagas para os deficientes. Mesmo com a regulamentação dessas leis, o Censo do IBGE de 2010 aponta que, dos mais de 190 milhões de pessoas existentes no Brasil, mais de 45 milhões de brasileiros (24% da população) possuem algum tipo de deficiência. Destes, cerca de 44 milhões estão economicamente ativos e somente 20.365 milhões encontram-se ocupadas, significando que mais da metade da população com deficiência está fora do mercado de trabalho. No âmbito regional, não é diferente. O Amazonas possui 790.647 pessoas com deficiência, significando 23,2% da população, sendo que somente 394.755 fazem parte da população ocupada.

Nessa perspectiva, a importância da qualificação da mão de obra dessas pessoas torna-se fundamental para a sua inserção no mercado de trabalho formal. Para promover essa profissionalização, algumas instituições socioeducativas[1] oferecem cursos e outras alternativas, como palestras, oficinas e seminários, para desenvolver a qualificação de pessoas com deficiência. Assim, considerando o grande número de pessoas com alguma deficiência, e com direitos adquiridos pela Constituição e pelas leis trabalhistas, torna-se imprescindível algumas reflexões a respeito do tema “O Deficiente e o Mercado de Trabalho”, que apesar de ser alvo de diversas discussões sociais, ainda apresenta pontos que demandam um debate mais aprofundado, principalmente a nível municipal. Por esse motivo, este livro tem por meta contribuir para a compreensão da temática sobre a pessoa com deficiência e o mercado de trabalho, tendo como foco os cursos de qualificação profissional voltados para esse grupo, no município de Manaus.

1. O termo “instituição socioeducativa” aqui utilizado, refere-se às instituições de caráter público ou privado, que desenvolvem programas sociais voltados para a qualificação profissional de pessoas com necessidades especiais, com o objetivo de promover a efetiva inclusão social desses indivíduos, de acordo com o art. 227, §1°, inciso II da Carta Magna.

A investigação sobre a qualificação profissional de pessoas com deficiência tem grande relevância no âmbito social, pois pretende preencher possíveis lacunas existentes no processo de inserção do deficiente no mercado de trabalho, com vista a promover a efetiva inclusão social. Também é importante para o entendimento do assunto em nossa região, tendo em vista que a cidade de Manaus apresenta uma grande demanda de trabalhadores com deficiência (em contraste com um mercado de trabalho altamente competitivo), o que exige uma análise minuciosa para a compreensão desse fenômeno. Esse estudo traz, ainda, contribuições para o meio acadêmico, pois tem o propósito de esclarecer pontos relevantes sobre a qualificação profissional de um grupo especifico da sociedade, proporcionando novas informações e contribuindo para futuros estudos do tema em questão.

A presente obra visa compreender as seguintes questões: Como os programas de qualificação de pessoas com deficiência funcionam na cidade de Manaus? De que maneira esses cursos contribuem para a vida profissional e social desse grupo? O objetivo geral consiste em analisar a contribuição social dos programas de qualificação profissional para pessoas com deficiência em Manaus, com ênfase na preparação desse grupo para o mercado de trabalho. Para isso, iremos explanar sobre a evolução histórica da questão social das pessoas com deficiência, compreender o contexto atual do Mercado de Trabalho, bem como as legislações trabalhistas referentes a esse grupo, e por fim, descrever os programas de qualificação profissional existentes em algumas instituições no município de Manaus.

A estrutura do livro está configurada da seguinte maneira: o Capítulo I aborda os principais aspectos a respeito do tema deficiência, onde estão expostos os conceitos de deficiência com base na OMS e na legislação vigente, as definições sobre o que vem a ser pessoa com deficiência de acordo com diversos autores, bem como a classificação dos diversos tipos de deficiência e as terminologias utilizadas para denominar esse grupo. Em seguida apresentamos os quatro modelos de compreensão da deficiência existentes na literatura, e no final do capítulo é feito um resgate histórico a respeito da evolução social das pessoas com deficiência, no âmbito mundial e nacional.

O capítulo II expõe sobre o significado social do trabalho numa perspectiva sociológica, a partir das ideias elaboradas por alguns estudiosos da corrente marxista, e outras. A seguir é feita uma abordagem panorâmica a respeito das mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas do século XX, causadas pelo processo de reestruturação produtiva e pela implantação do *toyotismo*. Na sequência, explana-se sobre a atual configuração do mercado de trabalho brasileiro, buscando-se compreender de que maneira a força de trabalho do deficiente se encontra inserida na dinâmica capitalista. E por

fim expõe-se a respeito do arcabouço legal que trata do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, com ênfase no Decreto nº 3.298/99 e nas leis que preveem cotas para o serviço público e para o setor privado, instrumentos que vêm gerando diversos debates no meio acadêmico, por apresentarem significativas distinções entre o que é proposto na teoria/lei e o que ocorre efetivamente na prática.

O capítulo III é dedicado à apresentação dos programas de qualificação profissional para pessoas com deficiência no município de Manaus. Num primeiro momento são apresentadas algumas considerações a respeito da importância da qualificação profissional para o desenvolvimento das pessoas com deficiência. Posteriormente, são abordados os aspectos do mercado de trabalho em Manaus, com destaque para o setor formal, onde se inclui a Zona Franca, e para o setor informal, composto por autônomos e trabalhadores sem carteira assinada, bem como as condições de trabalho para os deficientes no cenário local. Na sequência, é feita uma apresentação sobre os principais programas de qualificação profissional para pessoas com deficiência, seguido da exposição dos dados coletados na pesquisa de campo. Por fim são tecidos comentários analíticos a respeito dos resultados encontrados, a fim de se obter respostas aos questionamentos propostos, que consiste em verificar de que forma esses programas funcionam e como eles contribuem para a vida profissional e social das pessoas com deficiência.

CONCEITO E CLASSIFICAÇÃO

Os conceitos de "deficiência" e de "pessoas com deficiência" vêm passando por grandes transformações ao longo da história. Na medida em que as sociedades vão modificando seu olhar sobre os deficientes, novos paradigmas e denominações vão sendo elaborados. A literatura não apresenta uma definição específica de deficiência, assim como não há um consenso geral sobre o que vem a ser pessoa com deficiência. Nesse contexto, vários estudiosos, entidades, bem como a doutrina legal, elaboram conceitos sobre o tema, conforme o propósito desejado (configuração de politicas públicas, concessão de benefícios sociais e outros).

> Na saúde, na educação e até mesmo nos critérios de avaliação para receber benefícios do governo, há diferentes definições para deficiência. Regra geral, deficiência pressupõe a existência de variações de algumas habilidades que sejam qualificadas como restrições ou lesões. O que inexiste, no entanto, é consenso sobre quais variações de habilidades e funcionalidades caracterizariam deficiências (BAMPI; GUILHEM; ALVES, 2010, p.3).

Conceituando Deficiência

a. De acordo com a OMS

Em 1980, a Organização Mundial da Saúde (OMS) publica a Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID), que diferencia os três termos da seguinte forma:

- Deficiência: é qualquer perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica.
- Incapacidade: é qualquer restrição ou falta de habilidade, resultante de uma deficiência, para realizar uma atividade da maneira ou da forma considerada normal para um ser humano.
- Desvantagem: é um prejuizo para o indivíduo, resultante de uma deficiência ou de uma incapacidade, que limita ou impede o cumprimento do papel que é considerado normal para esse indivíduo, dependendo da idade, sexo, fatores sociais e culturais.

O Quadro 1 a seguir exemplifica de forma didática a diferença entre esses três termos.

Deficiência	Incapacidade	Desvantagem
Da linguagem Da audição (sensorial) Da visão	De falar De ouvir (de comunicação) De ver	Na orientação
Musculoesquelética (física) De órgãos (orgânica)	De andar (de locomoção) De assegurar a subsistência no lar (posição do corpo e destreza) De realizar a higiene pessoal De se vestir (cuidado pessoal) De se alimentar	Na independência física Na mobilidade Nas atividades da vida diária
Intelectual (mental) Psicológica	De aprender De perceber (aptidões particulares) De memorizar De relacionar-se (comportamento) De ter consciência	Na capacidade ocupacional Na integração social

Quadro 1: Distinção entre Deficiência, Incapacidade e Desvantagem

Fonte: AMIRALIAN et al, 2000.

A CIDID, baseada no modelo médico[1], recebe na época várias críticas dos teóricos do modelo social, que apresentavam cinco pontos cruciais para refutar o texto da OMS. O primeiro diz respeito à representatividade do documento, pois segundo eles, o mesmo tinha sido elaborado por pessoas que não vivenciavam o fenômeno. "O modelo social marcou a assunção da autoridade fenomenológica da experiência do corpo deficiente para a discussão sobre deficiência. [...] a vasta maioria dos teóricos do modelo social era deficiente" (DINIZ, 2012, p. 42).

O segundo ponto está nos fundamentos morais do documento, uma vez que a tipologia apresentada pela OMS se embasava em conjecturas de normalidade, que definiam como normal uma pessoa não deficiente. O terceiro ponto crucial refere-se à ideia de que as dificuldades enfrentadas pelos deficientes resultavam unicamente de sua condição, ignorando a possibilidade de o ambiente ser um fator de segregação social. O quarto ponto trata da aproximação entre deficiência e doença, que estimulava a intervenção no corpo dos deficientes por meio de práticas e ações medicalizantes, o que para os teóricos do modelo social, acabava afastando a discussão do campo sociológico. Por fim, o quinto ponto critica a CIDID pelo fato de a mesma limitar a origem das desvantagens no individuo, demonstrando a deficiência apenas no aspecto pessoal e não no contexto sociológico, o que para eles, dificultava a criação de políticas públicas que promovesse a real inclusão dos deficientes.

Em 2001, a Organização Mundial de Saúde divulga a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), documento que substitui a CIDID. A formulação da CIF teve a participação de movimentos sociais de deficientes, entidades

1. Os modelos de compreensão da deficiência serão abordados de maneira mais detalhada no tópico 1.2.

acadêmicas e grupos internacionais, entre outros.

> Organizações como a *Rehabilitation International* (RI) tiveram participação importante em questões conceituais ao longo das revisões sucessivas da CIDID/ICIDH até a versão final da CIF. Foi um processo com ampla participação internacional, envolvendo mais de 50 países e 1.800 peritos com todos os centros colaboradores, grupos de trabalho específicos para algumas partes, instituições internacionais representativas e redes internacionais (DI NUBILA; BUCHALLA, 2008, p. 326).

A CIF altera a classificação da deficiência: o que antes era considerada consequência de doença, agora passa a ser componente da saúde. Também introduz novos termos e conceitos e altera significativamente a definição de incapacidade, que passa a ser um termo geral que engloba os conceitos de deficiências, limitações das atividades e restrições na participação, conforme Figura 1. Nessa nova classificação, a *incapacidade* indica os aspectos negativos da interação entre um indivíduo com uma determinada condição de saúde[2] e os fatores contextuais (pessoais e ambientais)[3].

A *Deficiência*, nessa nova visão, refere-se a uma perda ou anormalidade[4] de uma estrutura do corpo ou de uma função fisiológica, incluindo as funções mentais. Já as *limitações das atividades* são as dificuldades que um indivíduo pode ter na execução de tarefas, podendo variar em termos de quantidade ou de qualidade se comparada com a maneira esperada em pessoas sem essa condição de saúde. E as *restrições na participação* são os problemas que um indivíduo com deficiência pode enfrentar quando está envolvido em situações da vida real, sendo determinada pela comparação entre a participação individual e aquela esperada de um indivíduo sem deficiência.

2. Condição de saúde é um termo genérico da CIF para designar doenças, perturbações, traumatismo, além de outras condições específicas.
3. Os fatores pessoais incluem gênero, idade, raça, nível social, experiências da vida, etc. Já os fatores ambientais referem-se ao meio físico e social que formam o contexto da vida de um indivíduo e que têm um impacto sobre a sua funcionalidade. Incluem o mundo físico, as outras pessoas, as atitudes, os valores, os serviços, os sistemas sociais, as políticas, as regras e as leis.
4. Na CIF, o termo anormalidade refere-se a uma variação das normas estatisticamente estabelecidas.
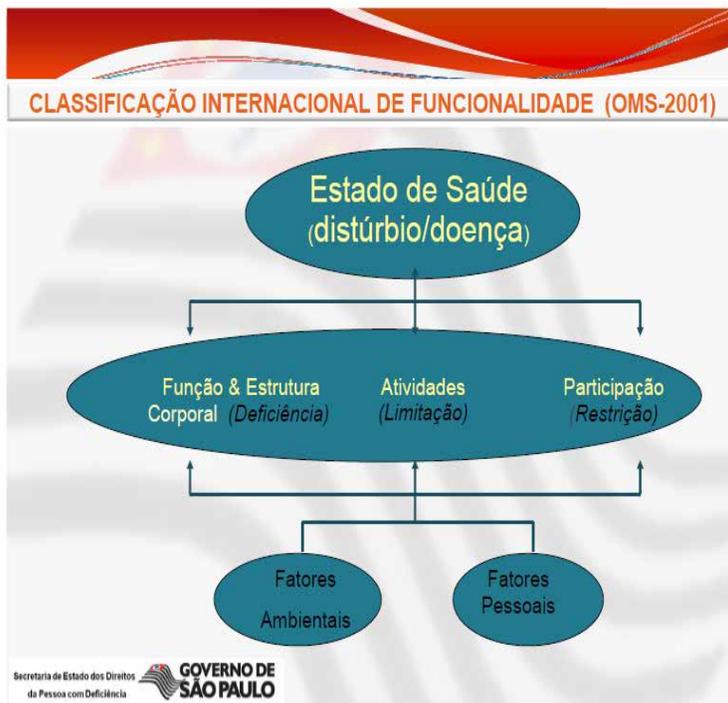
Figura 1. Interações entre os componentes da CIF

Fonte: BATTISTELLA, 2011

A CIF procura ainda, integrar os modelos médico e social utilizando a abordagem biopsicossocial que articula fatores biológicos, individuais e sociais, reconhecendo assim a complexidade da questão da deficiência. Resumindo, para esse novo paradigma, a *deficiência* é um tipo de condição, ao passo que a *incapacidade* apresenta um estado negativo de funcionamento que não está relacionada apenas à deficiência, mas também à influência do meio no desempenho do individuo. Aqui cabe um parêntese para enfatizar a diferença existente entre doença e deficiência, visto que são situações diferentes relacionadas à saúde e ao corpo humano, mas que ainda causam certa confusão. Enquanto a primeira pressupõe uma cura que retorna ao estado de saúde original, a segunda constitui uma condição permanente e irreversível.

> A um estado de "normalidade" corporal, de saúde corresponde, em termos médicos, um estado pré-patogênico. Uma vez instalada a patologia (quer seja decorrente de doença propriamente dita, de alteração genética, de acidente, etc.) três são os caminhos possíveis: morte, cura (e então a volta ao estado de saúde) ou a instalação de sequelas. Portanto alterações corporais, codefinidoras de deficiência física e sensorial e, às vezes de deficiência mental, não são mais doenças necessariamente, embora mantenham com as mesmas vários pontos de tangenciamento: recursos disponíveis, atendimento

> profissional e – em especial – atitudes sociais frente a elas (AMARAL, 1995, p. 61).

b. De acordo com a Legislação

A Convenção da Guatemala, de maio de 1999, afirma que deficiência é uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social. No Brasil, o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 que regulamenta a Lei nº 7853/89 conceitua no art. 3º os termos deficiência, deficiência permanente e incapacidade.

De acordo com esse documento considera-se *deficiência* toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; *deficiência permanente* é aquela que ocorre ou se estabiliza durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e *incapacidade* é a redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa com deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividades.

Para Maria Aparecida Gugel (2006), a definição de deficiência trazida pelo Decreto nº 3298/99, pautada no princípio da normalização do indivíduo[5], não exprime o reconhecimento de que a pessoa com deficiência é sujeito de direitos e que deve usufruir das mesmas oportunidades que os demais. Ela considera mais apropriada a definição proposta pela Convenção da Guatemala.

Definindo Pessoas com Deficiência

Atualmente, o conceito em vigor de pessoas com deficiência é o apresentado no texto da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência de 2006. Essa Convenção define, em seu art. 1º, que pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais.

Melo (2004) conceitua pessoas com deficiência como sendo aquelas com certos níveis de limitação física, mental ou sensorial, associados ou não, que demandam ações

5. O princípio da normalização tem como pressuposto básico a ideia de que a pessoa com deficiência deveria se aproximar ao máximo de um padrão considerado “normal” para um ser humano, em suas funções físicas, sensoriais e cognitivas. Só assim ela estaria em condições de frequentar os ambientes sociais.

compensatórias por parte dos próprios deficientes, do Estado e da sociedade, capazes de reduzir ou eliminar tais limitações, viabilizando a integração social dos mesmos. Para Araujo (2003), o que define a pessoa com deficiência é a dificuldade de se relacionar e de se integrar na sociedade, e não a falta de um membro ou a visão/audição reduzidas.

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, de 1975, expõe que o termo “pessoas deficientes” refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades física ou mental. Já o Decreto nº 5296/04 considera pessoa com deficiência aquela que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividades.

No âmbito do Direito do Trabalho, a Convenção nº 159 da OIT de 1983, que versa sobre a reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, entende por pessoa deficiente aquela cuja possibilidade de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

Para Goldfarb (2009), pessoa com deficiência é aquela que, por possuir alguma limitação, enfrenta maiores dificuldades para se inserir no mercado de trabalho e nele se manter, especialmente quando comparado às pessoas sem essas limitações, necessitando, assim, de medidas compensatórias com vistas a efetivar a igualdade de oportunidades e acesso ao emprego. Já Gugel (2014) afirma que pessoa com deficiência é aquela que sofreu perda, ou que possui alguma anormalidade na estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que venha gerar uma incapacidade para o desempenho de atividade dentro do padrão considerado normal, podendo a origem estar associada a uma deficiência física, auditiva, visual, mental, permanente ou temporária.

Para este estudo, é importante destacar ainda, os conceitos apresentados no Decreto nº 3298/99 que especificam pessoas com deficiência em duas categorias, habilitadas e reabilitadas. Entende-se por pessoa com deficiência *habilitada* aquela que concluiu curso de educação profissional (de nível básico, técnico, tecnológico, superior) ou que possui certificado de conclusão de processo de habilitação profissional pelo INSS. Pessoa com deficiência *reabilitada* é a que passa por determinado processo que a permite adquirir o nível suficiente de desenvolvimento profissional para reingressar no mercado de trabalho e consequentemente, participar da vida comunitária a partir da identificação de suas potencialidades laborativas. Conclui-se que no Brasil, quem define legalmente “pessoas com deficiência” são os Decretos 3.298/99 e 5.296/04, uma vez que a Lei nº 7.853/89, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiência e sua integração social, não apresenta essa definição.

Classificando os Tipos de Deficiência

Segundo Ribas (2003), existem três tipos gerais de deficiência: física, sensorial e intelectual, sendo que a segunda se divide em deficiências auditiva e visual. Para o autor, essas deficiências podem ter duas origens: *pré-natal*, que ocorre durante a gestação e pode ter diferentes motivos, como doenças da mãe ou do feto, causas congênitas, ingestão de drogas, efeitos decorrentes da radiação e outros, e *peri* ou pós-natal, também denominadas deficiências adquiridas, que podem ocorrer principalmente por acidentes ou doenças.

O Censo do IBGE classifica as deficiências em visual, auditiva, motora e mental/intelectual, sendo que as três primeiras são subdividas em três graus: leve, moderada e severa. Outros órgãos que tratam do assunto adotam classificações com algumas diferenças. Por exemplo, a classificação da OMS apresenta cinco tipos principais de deficiência como mais comuns: deficiência mental, física/motora, auditiva, visual e múltipla, que são divididas em quatro grupos: dificuldade de locomoção; dificuldade na fala e/ou na audição; dificuldade na visão; e dificuldade na aprendizagem, retrocesso ou desordem mental.

O Decreto nº 3298[6], art. 4º, que regulamenta a Lei nº 7.853/89, classifica as deficiências de acordo com as seguintes categorias:

a. Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano que acarreta o comprometimento da função física. Apresenta-se sob as seguintes formas:

- Paraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores;
- Paraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;
- Monoplegia – perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);
- Monoparesia – perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);
- Tetraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- Tetraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores;
- Triplegia – perda total das funções motoras em três membros;
- Triparesia – perda parcial das funções motoras em três membros;
- Hemiplegia – perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);

6. Esse decreto foi alterado posteriormente pelo Decreto nº 5.296/04, quando recebeu nova redação.

- Hemiparesia – perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);
- Ostomia – intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura) na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes/urina; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano;
- Amputação – perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro;
- Paralisia Cerebral – lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental;
- Nanismo – deficiência acentuada no crescimento.
- Membros com deformidade congênita ou adquirida – pessoa que nasce com deformidade nos membros superiores e inferiores, ou com a falta deles.

b. Deficiência auditiva – perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (41 dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 HZ, 1.000 HZ, 2.000 Hz e 3.000 Hz;

c. Deficiência visual – cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

d. Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer e trabalho;

e. Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

Com relação à deficiência mental abordada no decreto, há duas considerações relevantes. Em primeiro lugar, alguns legisladores criticam a faixa etária imposta pela lei, pois não permite a inclusão de pessoas com deficiências manifestadas na vida adulta. Em segundo lugar, é importante compreender a diferença entre deficiência mental e doença mental, que muitas vezes são consideradas sinônimas. Silva apud Laraia (2009) explica que doença mental é uma das situações que caracterizam os transtornos mentais[7]. Já

7. Outras situações de transtornos mentais são os casos dos psicóticos e esquizofrênicos.

a deficiência mental é o desenvolvimento mental incompleto, quando a pessoa tem uma capacidade intelectual limitada e não possui instrumentos que a permitam ter uma total compreensão da realidade.

Ainda com relação à deficiência mental, Sassaki (2004) chama a atenção para a substituição desse termo por “deficiência intelectual”. Para ele, embora o termo “deficiência mental” venha sendo utilizado desde os anos 80, o mais correto seria “deficiência intelectual”, porque a deficiência afeta especificamente o funcionamento do intelecto e não o funcionamento da mente como um todo. O autor frisa ainda que essa substituição já foi feita oficialmente pela ONU em 1995.

Quanto à definição de deficiência visual, Gugel (2006) aborda a necessidade de se alterar a caracterização apresentada pelo Decreto nº 3298, por estar limitado aos casos mais graves, deixando as pessoas com baixa visão fora do enquadramento de deficiência visual. Nesse aspecto, a autora aponta como definição mais apropriada aquela encontrada na Lei nº 10.690/03[8], que considera acuidade visual igual ou menor que 20/200 (tabela de Snellen) no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20°, ou ocorrência simultânea de ambas as situações.

É importante a correta conceituação de cada tipo de deficiência para que não haja nenhum tipo de dúvida que possa prejudicar o deficiente, principalmente na hora de buscar uma vaga de trabalho, pois o adequado enquadramento evita que a pessoa seja considerada incapacitada para determinada atividade, bem como impede, ao menos em tese, que se habilite alguém que não poderia ser considerado deficiente.

Terminologias Utilizadas

Existe uma discussão entre os estudiosos quanto à terminologia mais apropriada para se referir às pessoas com algum tipo de deficiência, uma vez que por muito tempo foram utilizadas expressões atualmente consideradas de caráter pejorativo, como: “indivíduos de capacidade limitada”, “minorados”, “excepcionais”, “inválidos”, “aleijados”, “retardados” etc., que segundo eles, reforçam o estigma, a inferioridade e a discriminação. Deve-se lembrar, entretanto, que os termos utilizados para designar uma pessoa com problemas físicos ou intelectuais refletem a forma como cada sociedade compreende a questão da deficiência em determinada época.

> [...] jamais houve ou haverá um único termo correto, válido definitivamente em todos os tempos e espaços, ou seja, latitudinal e longitudinalmente. A razão disto reside no fato de que a cada época são utilizados termos cujo significado seja compatível com os valores vigentes em cada sociedade enquanto esta evolui em seu relacionamento com as pessoas que possuem este ou aquele tipo de deficiência (SASSAKI, 2005, p. 1).

8. Essa lei dispõe sobre a intenção do Imposto Sobre Produtos Industrializados para a aquisição de automóveis por pessoas com deficiência (física, auditiva, mental severa/profunda e autista).

Até meados do século XX era utilizado o termo “inválido” em leis, jornais e outros meios, como por exemplo, no Decreto Federal nº 60.501, de 14/3/67: “A reabilitação profissional visa a proporcionar aos beneficiários da previdência social, quando doentes, inválidos ou de algum modo física ou mentalmente deficitários, [...]”. Nessa época, a pessoa que apresentava alguma deficiência era vista como inútil, um peso morto para a família e sem valor profissional.

Na mesma época eram comuns as expressões “incapaz” e “incapacitado”. Inicialmente esses termos significavam pessoa sem capacidade, mas com o tempo passou a definir um indivíduo com capacidade comprometida. O pensamento social era de que qualquer tipo de deficiência eliminava ou reduzia a capacidade da pessoa em todos os campos (físico, psicológico, profissional, social, etc.). Entretanto, esse termo foi considerado um avanço, pois a sociedade começava a perceber que a pessoa com deficiência tinha alguma capacidade.

Entre os anos 60 e 80 surgem as expressões “defeituosos”, “deficientes” e “excepcionais”. Esses termos enfatizavam a deficiência em si e destacavam que essas pessoas não conseguiam realizar as atividades cotidianas da mesma forma que as demais. O termo “excepcional” era utilizado para definir um indivíduo com deficiência intelectual, entretanto esse termo se tornou inapropriado, pois as pessoas com altas habilidades (superdotadas) também são consideradas excepcionais. Percebe-se que até essa época as pessoas com deficiência eram designadas apenas por sua condição física, sensorial ou intelectual, que se sobressaia à sua condição humana.

> É isso que acontece quando as pessoas se referem ao paralítico, ao cego, ao surdo etc. Elas destacam, em primeiro lugar, o atributo – e não o ser humano. Com base nisso, passam a imputar ao portador daquela limitação um conjunto de imperfeições que ele não tem. É assim que se forma o estigma. Quem tem estigma é tratado, pelos preconceituosos, como um ser não inteiramente humano. O estigma se agrava quando, por exemplo, se juntam numa só pessoa o fato de ser deficiente, mulher e negra. Neste caso, fala-se em ‘opressão simultânea’. É a sociedade que transforma muitas pessoas eficientes em deficientes (PASTORE, 2001, p. 22).

Essa situação começa a mudar a partir dos anos 80, quando passa a ser utilizado o termo “pessoa deficiente”.[9] O termo “deficiente” deixa então de ser substantivo para se tornar adjetivo da palavra “pessoa”. Essa mudança tem um grande significado, pois pela primeira vez é atribuído o valor “pessoa” àqueles com alguma limitação, tornando-os assim iguais em direito e dignidade em relação ao restante da sociedade. Posteriormente, o termo “pessoa deficiente” foi contestado pelas organizações de pessoas com deficiência,

9. O termo “pessoa deficiente” foi primeiramente empregado em 1975, quando a ONU promulga a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, entretanto só foi se popularizando na década seguinte, em especial por causa do Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD), ocorrido em 1981.

que argumentavam que esse termo dava a ideia de a pessoa ser inteiramente deficiente, quando na verdade a deficiência está apenas em uma parte específica do corpo.

Nessa linha, foi instituído o termo "pessoas portadoras de deficiência", utilizado somente em países de língua portuguesa, sendo adotado no texto da Constituição Federal de 1988 e na legislação brasileira. Depois esse termo foi reduzido para "portadores de deficiência", fazendo com que a palavra "pessoa" mais uma vez fosse esquecida. Já nos anos 90 surge o termo "pessoas portadoras de necessidades especiais" [10], que inicialmente veio substituir a expressão anterior, mas que depois passou a ter significado próprio e uso mais frequente na área da educação.

Para Sassaki (2005), esses dois termos, "pessoas portadoras de deficiência" e "pessoas portadoras de necessidades especiais" se mostram inviáveis por duas razões. Em primeiro lugar, o verbo "portar", na língua portuguesa, equivale a levar ou carregar. Nesse sentido, deve-se entender que a deficiência não é algo separado do individuo, mas uma condição de sua existência da qual ela não pode se desvincular. O mais correto seria afirmar que a pessoa tem uma deficiência, uma vez que ela faz parte do indivíduo. Em segundo lugar, compreende-se que o termo "necessidades especiais" é bastante amplo e engloba outros grupos, como idosos e gestantes, que assim como as pessoas com deficiência necessitam de atendimento específico. Além disso, todas as pessoas, com ou sem deficiência, podem apresentar necessidades especiais em algum momento da vida.

A denominação mais utilizada internacionalmente para designar esse grupo específico é "pessoa com deficiência". Esse termo vem sendo utilizado no Brasil desde o ano 2000, quando ocorreu o evento chamado "Encontrão", em Recife, no qual os movimentos pró-deficiência solicitaram que a sociedade passasse a adotar essa expressão, por ser considerada a mais adequada, já que não esconde a existência de uma restrição e nem dá a entender que a deficiência é algo desvinculado da pessoa. Seguindo essa linha de raciocínio, Fávero (2004, p. 22) argumenta:

> O melhor seria o "com": pessoa com deficiência, assim também o termo deficiência não deve ser substituído por necessidade especial, pois a palavra deficiência não deve gerar reflexo negativo. [...] Especialmente quando se refere a seres humanos. [...] a deficiência não deve ser traduzida como imperfeição ou defeito, já que não existe perfeição ou ausência total de defeitos em qualquer ser humano, ou seja, não se pode dizer que pessoas sem deficiência são pessoas perfeitas.

Em 2006 a expressão "pessoa com deficiência" é oficialmente reconhecida pela Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência e passa a ser adotada por todos os países signatários. Existem sete razões apontadas pelos movimentos de pessoas com

10. Esse termo também foi reduzido para a forma "pessoas especiais". O termo "especial" foi adotado como uma maneira de suavizar o impacto da palavra "deficiente", tida como pejorativa.

deficiência para terem escolhido utilizar essa nomenclatura.

1. Não esconder ou camuflar a deficiência;
2. Não aceitar o consolo da falsa ideia de que todo mundo tem deficiência;
3. Mostrar com dignidade a realidade da deficiência;
4. Valorizar as diferenças e necessidades decorrentes da deficiência;
5. Combater neologismos que tentam diluir as diferenças, tais como "pessoas com capacidades especiais", "pessoas com eficiências diferentes", etc.;
6. Defender a igualdade entre as pessoas com deficiência e as demais pessoas em termos de direitos e dignidade, o que exige a equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência atendendo às diferenças individuais e necessidades especiais, que não devem ser ignoradas;
7. Identificar nas diferenças todos os direitos que lhes são pertinentes e a partir daí encontrar medidas específicas para o Estado e a sociedade diminuírem ou eliminarem as "restrições de participação" (dificuldades ou incapacidades causadas pelos ambientes humano e físico contra as pessoas com deficiência).

Embora o termo "pessoa com deficiência" seja a definição amplamente utilizada, os teóricos do modelo social de deficiência preferem adotar a palavra "deficiente", pois entendem que essa expressão define a identidade do indivíduo, da mesma forma que os estudos sobre raça e etnia adotam o termo "negro", ao invés de "pessoa de cor". Para esses estudiosos, quando se fala "pessoa com deficiência", dá a entender que a deficiência é propriedade do indivíduo e não da sociedade, ao passo que "deficiente" mostra a deficiência atrelada à identidade da pessoa.

> A visão liberal e humanista vai de encontro à realidade tal como ela é experimentada pelos deficientes que sustentam ser a deficiência parte essencial da constituição de suas identidades e não meramente um apêndice. Nesse contexto, não faz sentido falar sobre pessoas e deficiência separadamente. Em consequência, os deficientes demandam aceitação como são, isto é, como deficientes (OLIVER apud DINIZ, 2012, p. 21)

MODELOS DE COMPREENSÃO DA DEFICIÊNCIA

Existem quatro modelos principais de compreensão da deficiência na literatura, são eles: o modelo caritativo, o médico, o social e o baseado em direitos. Esses modelos refletem as suposições, percepções e práticas sociais relacionadas às pessoas com deficiência conforme o grau de desenvolvimento alcançado pela sociedade. As práticas sociais vão desde a exclusão e atendimento segregado dentro das instituições, passando pela prática da integração social, até a adoção da filosofia da inclusão. Entretanto, deve-se entender que esses comportamentos ocorrem concomitantemente em nossa sociedade, dependendo do contexto e do nível de conhecimento que as pessoas têm sobre a deficiência.

> A sociedade, em todas as culturas, atravessou diversas fases no que se refere às práticas sociais. Ela começou praticando a exclusão social de pessoas que – por causa das condições atípicas - não lhe pareciam pertencer à maioria da população. Em seguida desenvolveu o atendimento segregado dentro de instituições, passou para a prática da integração social e recentemente adotou a filosofia da inclusão social para modificar os sistemas sociais gerais. Evidentemente, essas fases não ocorreram ao mesmo tempo para todos os segmentos populacionais. Ainda hoje vemos a exclusão e a segregação sendo praticadas em relação a diversos grupos sociais vulneráveis, em várias partes do Brasil assim como em praticamente todos os outros países. Mas também vemos a tradicional integração dando lugar, gradativamente, à inclusão (SASSAKI, 1997, p. 16).

Modelo Caritativo

As premissas do modelo caritativo surgem com o Cristianismo, quando a caridade e a ajuda ao próximo passam a ser utilizadas como forma de salvação. Foi o primeiro modelo conhecido para a compreensão da pessoa com deficiência, no qual os deficientes são vistos como um grupo carente de ajuda. Nessa abordagem, o deficiente é considerado alguém totalmente incapaz e a deficiência torna-se um empecilho, sendo impossível para esse indivíduo levar uma vida independente.

De acordo com esse modelo, o deficiente passa a ser vítima de sua própria condição, pois leva uma vida sofrida e digna de pena aos olhos da sociedade. E, portanto, ele necessita constantemente de alguém que tome conta dele. Como resultado, muitos deficientes acabam assimilando essa ideia e se achando incapazes e dependentes. A compreensão caritativa defende ainda a existência de serviços e instituições diferenciadas para atender esse grupo, como por exemplo, a criação de escolas especiais e transportes exclusivos que acabam por segregá-los e excluí-los socialmente. Até hoje as ideias caritativas continuam fazendo parte do pensamento social, embora com menos força que em épocas anteriores.

> Ainda que sejam com bons intuitos, geralmente instituições especializadas oferecem serviços menos desafiadores intelectualmente, o que dificulta o ingresso da pessoa com deficiência no meio social, acadêmico ou no mercado de trabalho. Como a criação destes locais e serviços demandam recursos financeiros, o que é de responsabilidade governamental, as pessoas com deficiência acabam prejudicadas em detrimento de outras demandas para a maioria da população. O modelo caritativo da deficiência reforça a autopercepção da pessoa como necessitada, o que as pessoas sem deficiência enxergam na deficiência passa a fazer parte da sua autopercepção, fenômeno conhecido como “mirror effect” (AUGUSTIN, 2012, p. 2).

Figura 2. Modelo Caritativo

Fonte: HARRIS; ENFIELD, 2003.

Modelo Médico

Esse modelo surge com os avanços da medicina, nos séculos XVIII e XIX, mas somente se populariza por volta dos anos 60. O modelo médico associa a deficiência à doença, onde o deficiente é alguém que precisa de cuidados médicos, e a deficiência é considerada consequência natural de uma lesão ou distúrbio. Seu principio básico é o da *normalização*, cuja ideia é de que o deficiente deve aproximar-se o máximo possível do padrão de vida considerado normal. Portanto, ele precisa se esforçar bastante para adaptar-se à sociedade como ela está configurada, pois só assim poderá exercer seus direitos e frequentar os ambientes sociais.

Para que isso ocorra, é necessário se valer de tratamento, aparelhos e outros meios que permitam reduzir suas limitações. Além disso, os deficientes devem ser assistidos por profissionais, e consequentemente, aqueles que tiverem algum progresso estarão aptos para integrar-se à comunidade. Por exemplo, uma pessoa com dificuldade para escrever de forma rápida, só estaria apta a estudar em uma escola regular se adquirisse rapidez suficiente para copiar o assunto, sem atrapalhar os demais colegas. Assim, entende-se que o deficiente não será capaz de levar uma vida normal caso não se encaixe nos padrões estabelecidos pela sociedade.

Pode-se verificar que o modelo médico promove a descontextualização da

deficiência, uma vez que os casos são vistos como um problema individual que afeta apenas a pessoa sequelada. Por isso, esse modelo é alvo de diversas críticas por aqueles que consideram a deficiência uma questão social, uma vez que o foco da teoria médica está exclusivamente no diagnóstico e na cura, sem considerar a existência das barreiras que podem interferir no cotidiano dos deficientes. Apesar das críticas, o modelo médico continua sendo hegemônico, devido à pressa de se obter resultados, e é constantemente utilizado nos programas de desenvolvimento social e de assistência aos deficientes.

> O modelo médico da deficiência tem sido responsável, em parte, pela resistência da sociedade em aceitar a necessidade de mudar suas estruturas e atitudes para incluir em seu seio as pessoas portadoras de deficiência e/ou de outras condições atípicas para que estas possam, aí sim, buscar o seu desenvolvimento pessoal, social, educacional e profissional. É sabido que a sociedade sempre foi, de um modo geral, levada a acreditar que, sendo a deficiência um problema existente exclusivamente na pessoa deficiente, bastaria prover-lhe algum tipo de serviço para solucioná-lo (SASSAKI, 1997, p. 29).

Figura 3. Modelo Médico

Fonte: HARRIS; ENFIELD, 2003.

- O Modelo Médico e o Paradigma da Integração

O modelo médico está vinculado ao paradigma da *integração*, o qual prevê a inserção de pessoas com deficiência nos sistemas sociais gerais, como escola e trabalho, desde que elas possam exercer as atividades propostas da mesma forma que os demais. O processo de integração ocorre basicamente de três modos. O primeiro modo é pela inserção dos deficientes que conseguirem, por méritos próprios, utilizar os espaços físicos e sociais, sem nenhuma modificação por parte da sociedade. O segundo consiste na inserção daqueles que necessitem de alguma adaptação especifica no espaço físico ou no procedimento de atividade, para só então poderem estudar, trabalhar e conviver com pessoas não deficientes. Já o terceiro se dá pela inserção de deficientes em ambientes separados dentro dos sistemas gerais, como por exemplo, classe especial em uma escola regular e um setor separado dentro da empresa.

Para alguns autores, essas formas de integração não são suficientes para garantir a participação social plena, pois mesmo que representem um avanço, continuam promovendo a segregação e anulando a responsabilidade social em relação à deficiência, uma vez que a integração está mais associada ao movimento de desinstitucionalização[11]. Porém há um consenso de que esse paradigma trouxe conhecimentos fundamentais para o desenvolvimento do paradigma vigente, o da *inclusão*, que está relacionado ao modelo social.

Modelo Social

O modelo social da deficiência tem origem na Inglaterra, nos anos 70, em contraposição ao modelo médico tradicional, tendo como fundadores os sociólogos da *Union of The Physically Impaired Against Segregation* (UPIAS)[12], primeira organização política formada por deficientes. Os teóricos da UPIAS procuram compreender o fenômeno da deficiência pela perspectiva sociológica, tomando por base os estudos de Marx, Parsons, Goffman e Foucault, entre outros, e adotam como marco teórico o materialismo histórico. Dentre os principais membros da UPIAS estão os sociólogos Paul Hunt e Michael Oliver.

> Na Inglaterra este modelo surgiu na década de 1970, com Mike Olivier, a partir das críticas manifestadas pelo sociólogo Paul Hunt, em uma correspondência endereçada ao Jornal The Guardian. Nessa carta, Hunt criticava a negligência com que o Estado tratava as questões relacionadas aos deficientes, convidava interessados e propunha a criação de um grupo de deficientes com o objetivo de levar ao parlamento as ideias das pessoas que viviam segregadas em razão de sua condição. Em 1972, em decorrência dessa iniciativa de Hunt, foi constituído um grupo intitulado Liga dos Lesados Físicos Contra a Segregação - The Union of the Physically Impaired Against Segregation (UPIAS) que teve papel fundamental para expor a deficiência como uma relação de opressão, uma relação de poder e controle (LARA, 2013, p. 14).

11. Processo de retirada das pessoas com deficiência de instituições segregativas e inseri-las no contexto social sem a devida estruturação.
12. Liga dos Lesados Físicos Contra a Segregação (DINIZ, 2012).

Esses sociólogos formularam a tese de que a discriminação pela deficiência era uma forma de opressão social. Para isso, basearam-se em pesquisas históricas e etnográficas que permitiram chegar à conclusão de que a deficiência como opressão é resultado da estrutura política e econômica do capitalismo, no qual o acesso ao mercado de trabalho ocorre de forma desigual, uma vez que os deficientes são considerados pouco produtivos e consequentemente, um obstáculo no processo de acumulação de geração de riquezas.

Essa desigualdade torna-se mais grave quando os deficientes encontram-se nas camadas menos favorecidas, nas quais o acesso à educação, ao emprego e aos demais serviços públicos tornam-se ainda mais difícil. De acordo com o Relatório Mundial sobre a Deficiência de 2011, existem mais de um bilhão de pessoas com algum tipo de deficiência, o que equivale a 15% da população global, e 82% dessas pessoas vivem abaixo da linha da pobreza em países em desenvolvimento. Os dados apresentados permitem dizer que esse grupo apresenta maior dificuldade para usufruir dos direitos sociais.

Nessa abordagem, a deficiência não deve ser entendida como uma tragédia pessoal, mas sim como uma questão de ordem social. Assim, a origem da exclusão está na sociedade que se encontra despreparada para atender pessoas com os mais diversos tipos de necessidades. Segundo os sociólogos dessa corrente, isso ocorre porque o meio está estruturado para atender apenas a um tipo ideal de individuo[13], e essa estrutura acaba por apresentar barreiras que limitam a plena e efetiva participação social dos deficientes, em igualdade com os demais.

Dentre as barreiras existentes, pode-se destacar, conforme menciona Rieser (2002) seis tipos principais: barreiras físicas, de comunicação, institucionais, educacionais, atitudinais e sociais. As barreiras físicas consistem em obstáculos que limitam ou impedem a liberdade de movimento, como a falta de rampas em edifícios. As barreiras de comunicação são aquelas que dificultam a expressão ou o recebimento de mensagens, como placas sem a escrita em braile. As barreiras institucionais referem-se às normas, procedimentos e tomadas de decisão que dificultam o acesso a lugares e serviços.

As barreiras educacionais consistem em profissionais mal preparados e recursos inapropriados nas escolas regulares, entre outras. As barreiras atitudinais estão relacionadas ao tratamento estigmatizante das pessoas, que nem sempre ocorre de forma intencional, mas que contribuem para uma visão inferiorizada do deficiente. E as barreiras sociais referem-se à exclusão, uma vez que esse grupo faz parte de uma minoria que não se encaixa dentro dos padrões socialmente determinados.

---

13. Para Amaral (1995), o tipo ideal de individuo compreende uma pessoa jovem, do gênero masculino, branco, cristão, heterossexual, física e mentalmente perfeito, belo e produtivo. De maneira geral, entende-se que o tipo ideal está relacionado aos padrões socialmente estabelecidos.

Com relação às barreiras sociais, deve-se mencionar que estas também ocorrem com outros grupos considerados minorias, como no caso dos grupos étnicos e dos homossexuais, uma vez que esses grupos, assim como os deficientes, carregam em sua identidade o estigma de não corresponderem ao tipo ideal. Por esse motivo acabam sendo alvo de opressão, desigualdade e de preconceito explícito ou camuflado. “Não é preciso ser deficiente para não ser reconhecido pela sua própria sociedade. [...] qualquer um que divirja das normas e regras da ordem social podem ser consideradas ‘desviantes’ e assim situarem-se fora da sociedade” (RIBAS, 2003, p. 22).

A existência de barreiras no meio social é o elemento chave para a compreensão da deficiência no modelo social. Nesse aspecto, é importante ainda explanar a diferença entre deficiência e lesão, que apresentam enfoques diferentes. Enquanto a lesão está relacionada ao corpo (por exemplo, lesão medular), a deficiência é um fenômeno que resulta da interação entre o corpo lesionado e as barreiras existentes na sociedade (dificuldade em pegar um ônibus sem elevador). Dessa forma, para o modelo social, a deficiência deve ser abordada no âmbito das ações políticas e não mais no campo biomédico.

Figura 4. Modelo Social

Fonte: HARRIS; ENFIELD, 2003.

- O Modelo Social e o Paradigma da Inclusão

O Modelo Social constitui a base do paradigma da *inclusão*, que surge nos anos 80 e passa a ser o paradigma usado na construção das politicas públicas a partir dos anos 90. Esse paradigma é pautado nos princípios da participação social, da valorização das minorias, da solidariedade e da cidadania com qualidade de vida, entre outros, tendo como objetivo principal a construção de uma sociedade para todos, por meio do respeito à diversidade humana.

> Conceitua-se a inclusão social como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. Os praticantes da inclusão se baseiam no modelo social da deficiência. [...] A prática da inclusão social repousa em princípios até então considerados incomuns, tais como: a aceitação das diferenças individuais, a valorização de cada pessoa, a convivência dentro da diversidade humana, a aprendizagem através da cooperação. [...] A inclusão social, portanto, é um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade através de transformações, pequenas e grandes, nos ambientes físicos (espaços internos e externos, equipamentos, aparelhos e utensílios, mobiliário e meios de transporte) e na mentalidade de todas as pessoas, portanto também do próprio portador de necessidades especiais (SASSAKI, 1997, p. 40-41).

São quatro os conceitos que compõe o paradigma da inclusão: autonomia, independência, empoderamento e equiparação de oportunidades, sendo que os dois primeiros possuem uma relação direta. *Autonomia* diz respeito ao controle do espaço (físico e social) frequentado pelo deficiente, e i*ndependência* consiste no direito de tomar decisões sem depender de outras pessoas. Nesse sentido, mesmo que o deficiente não possua autonomia em determinado ambiente, ele terá independência para solicitar ajudar e orientar a forma mais apropriada de receber essa ajuda.

Empoderamento é um termo que significa dar poder a alguém. É utilizado no contexto da inclusão, no sentido de que o deficiente deve tomar o controle de sua própria vida, sendo o único responsável pelo seu destino. Para isso, ele deve apropriar-se de recursos e informações que aumentem seu poder pessoal de tomada de decisões. Segundo Fazenda (2005), o empoderamento tem por objetivo fortalecer a participação desse grupo nos processos de implementação, monitoramento e avaliação de programas sociais, uma vez que possuem voz ativa para decidir o que é melhor para eles.

E e*quiparação de oportunidades* consiste na retirada das barreiras que impossibilitam o acesso e a participação social, para tornar os sistemas acessíveis e assim, permitir que os deficientes possam ter a mesma qualidade de vida que as outras pessoas. Portanto,

pode-se compreender que o modelo social e o paradigma da inclusão procuram analisar a questão da deficiência de forma dialética, onde tanto o deficiente quanto a sociedade precisam assumir responsabilidades que tenha por meta promover de redução das desigualdades.

Modelo Baseado em Direitos

O Modelo Baseado em Direitos é uma ramificação do Modelo Social, sendo apontado como o mais próximo de um modelo ideal. Compreende o cumprimento dos direitos humanos, em especial o direito à igualdade de oportunidades e à participação dos deficientes na sociedade. Sob essa ótica, fica a cargo da legislação e das politicas públicas promoverem ações que eliminem as barreiras existentes. Para esse modelo, a assistência deixa de ser uma questão de caridade e passa a ser direito fundamental que deve ser exigido não apenas pelos deficientes, como também por qualquer pessoa ou grupo que se encontre em situação de desvantagem.

Muitos dos conceitos do Modelo Baseado em Direitos também são compartilhados pelo Modelo Social, como a igualdade de oportunidades; a exclusão de barreiras, o empoderamento e a compreensão da deficiência enquanto relação entre indivíduo e sociedade. Aqui, a deficiência é vista como circunstância intrínseca à diversidade humana, portanto a sociedade deve incluir o deficiente, sem estigmatizá-lo.

Figura 5. Modelo Baseado em Direitos

Fonte: HARRIS; ENFIELD, 2003.

Fazendo uma análise dos quatro modelos de compreensão da deficiência, pode-se concluir que os modelos Caritativo e Médico tem uma visão assistencialista, enquanto o Modelo Social e o Baseado em Direitos estão voltados para a garantia dos direitos dos deficientes e sua participação ativa da sociedade. O Quadro a seguir mostra o comportamento social perante as pessoas com deficiência de acordo com cada modelo estudado, demostrando as ideias que as pessoas têm a respeito do deficiente em cada situação. Porém, esse comportamento pode variar de acordo com o grau de estudo, posição social e outros fatores.

Esses modelos de compreensão da deficiência podem existir simultaneamente, entretanto em nossa sociedade os que predominam ainda são o médico e o caritativo, o que demonstra que há um longo caminho a percorrer até a efetiva inclusão social.

Situação	Modelo Caritativo	Modelo Médico	Modelo Social	Modelo Baseado em Direitos
Moças em cadeiras de rodas	"Que pena, esta mulher presa a uma cadeira de rodas nunca poderá casar, ter filhos e cuidar da sua família".	"Oh, coitada daquela moça, devia ir ao médico e conversar com ele se há alguma terapia que possa fazê-la voltar a andar como todo mundo".	"A comunidade devia construir rampas em frente dos prédios públicos para as pessoas como ela possam participar da vida social".	"Quando ela tiver um emprego, o empregador terá de construir salas acessíveis. É direito dela".
Homem com deficiência intelectual	"Coitado daquele homem, parece ser retardado mental, seria melhor para ele viver numa casa em que alguém cuidasse dele".	"Talvez exista algum remédio ou tratamento que possa melhorar a percepção dele. Devia tentar um psiquiatra".	"É uma boa solução o fato de ele viver com o irmão, com pessoas não deficientes à sua volta".	"Onde será que ele quer morar? Vamos perguntar-lhe".
Pais de filha com deficiência auditiva	"Deve ser muito triste ter uma filha e saber que ela nunca conseguirá viver por conta própria".	"Tenho certeza que daqui a uns anos haverá um aparelho auditivo com o qual essa menina possa ouvir melhor".	"Todos nós devíamos aprender a língua de sinais para podermos nos comunicar com ela e com os outros deficientes auditivas".	"Quando essa criança crescer, vai poder fazer faculdade se quiser".

Quadro 2: Exemplos dos Modelos de Compreensão da Deficiência

Fonte: HARRIS; ENFIELD, 2003.

CONTEXTO HISTÓRICO-SOCIAL

O contexto histórico-social das pessoas com deficiência é de suma importância para a compreensão do processo de evolução social desse grupo, ao longo do tempo. De acordo com Emile Durkheim (1989), para se compreender qualquer fenômeno humano complexo, é necessário reconstruir suas formas mais primitivas e simples e acompanhar seu desenvolvimento até o estado atual, estudando sua história. Partindo dessa afirmação, percebe-se que a temática deficiência não pode ser compreendida de maneira isolada, sem relação com a ideologia cultural de determinada sociedade.

A existência de indivíduos que nascem ou adquirem algum tipo de limitação durante a vida – anomalias físicas ou mentais, deformações congênitas, amputações traumáticas, doenças graves e de consequências incapacitantes, etc. – é tão antiga quanto a própria existência humana. Ao longo dos séculos, o tratamento dado a esses grupos nas diversas civilizações deve ser compreendido de acordo com o contexto da época, no qual muitas vezes prevalecem crenças, superstições, preconceitos e até mesmo a falta de visão do próprio deficiente como um ser integrante da sociedade.

Existem registros que fazem referência às pessoas com deficiência já no Período Neolítico, quando foram encontrados desenhos nas cavernas que mostravam pessoas com deficiência. Também datam desse período urnas que continham ossos de pessoas adultas

com aparente deformidade, o que sugere que esses indivíduos sobreviviam por muitos anos.

> Na Era Neolítica, vasos e urnas foram sendo decorados das mais variadas maneiras e com os mais incríveis motivos. Foram encontrados em alguns desses vasos ou urnas homens com evidentes sinais de deformidades de natureza permanente, sendo algumas delas consequentes de malformações congênitas: corcundas, coxos, anões e amputados. Isso nos indica que desde épocas as mais remotas as deficiências e mesmo as deformidades de nascimento ou adquiridas por traumatismos e doenças já eram um verdadeiro flagelo da humanidade (SILVA, 1987, p. 22)

Da Idade Antiga ao Século XVIII

Na Idade Antiga, os principais povos de que se têm registros sobre a questão das pessoas com deficiência são os egípcios, os hebreus, os gregos e os romanos. No Egito Antigo, papiros relatando as práticas de medicina revelam a existência de tratamentos para enfermidades que provocavam deficiências. O exame de múmias embalsamadas pela paleopatologia[14] comprova que doenças graves atingiam o povo egípcio, dentre elas uma infecção dos olhos que muitas vezes levava à cegueira. Os médicos egípcios acreditavam que as deficiências físicas e os problemas mentais eram provocados por demônios ou eram pecados de vidas anteriores, sendo assim não podiam ser curados, a não ser pela intervenção divina. Devido à conservação das múmias por muitos anos, foi possível o estudo dos corpos dos faraós e dos nobres, e foi descoberto que alguns apresentavam distrofias e limitações físicas.

Para o povo hebreu, as deficiências e deformidades eram sinal de impureza ou de pecado. Os defeitos físicos também desqualificavam o individuo para o exercício do sacerdócio e para a oferta de sacrifícios, conforme o livro bíblico Levítico. De acordo com Limeira de Sá apud Abdalla (2005), a exclusão dos deficientes das funções religiosas tem relação com a ideia de santidade e perfeição, uma vez que, segundo a cultura hebraica, o homem foi criado à imagem e semelhança de Deus, por isso acreditava-se que uma pessoa com deformidades não era apta para exercer atividades a serviço do Senhor.

> Diga a Aarão: Nenhum de seus descendentes, nas futuras gerações, se tiver algum defeito corporal, poderá oferecer o alimento do seu Deus. Não poderá apresentar-se ninguém defeituoso, que seja cego, coxo, atrofiado, deformado, que tenha perna ou braço fraturado, que seja corcunda, anão, que tenha defeito nos olhos ou catarata, que tenha pragas pustulentas, ou que seja eunuco. Nenhum dos descendentes do sacerdote Aarão se apresente, com algum defeito, para apresentar ofertas queimadas a Javé. Tem defeito e, por isso, não se apresentará para oferecer o alimento do seu Deus. Ele poderá comer das porções sagradas e santíssimas, mas não ultrapassará o véu, nem

14. Ciência que estuda a presença de enfermidades em populações do passado.

> se aproximará do altar: ele tem defeito corporal, e não deverá profanar as minhas coisas sagradas, porque eu sou Javé, que as santifico (Lv 21:17-23)

Na Grécia Antiga, o tratamento dado aos deficientes apresentava formas distintas nas duas principais cidades-estados: Esparta e Atenas. Em Esparta, onde predominava o militarismo, havia um número considerável de deficientes devido às mutilações frequentes de soldados durante as guerras. Também havia casos de civis que adquiriam alguma deformidade resultante de doenças ou de acidentes. Em ambos os casos, as pessoas tinham o direito de permanecerem vivas. Entretanto, crianças que nasciam com alguma deficiência não tinham a mesma sorte.

De acordo com registros históricos, quando uma criança nascia o pai era obrigado a apresentá-la ao Conselho dos Espartanos, independente de ser deficiente ou não. Se o Conselho avaliasse que a criança era normal a devolvia para a família, e quando a mesma completasse sete anos era entregue ao Estado, que se encarregava de sua educação. Já as crianças que nasciam com algum tipo de deficiência ficavam sob a tutela do Conselho, que as levavam para um abismo perto da cidade de Esparta, denominado *Apothetai*, no qual eram lançadas para a morte. O argumento defendido era que essa prática era a melhor alternativa para a criança e para o desenvolvimento da república, uma vez que a formação de guerreiros consistia na base da sociedade espartana, e as mulheres deveriam estar em condições perfeitas para a procriação.

> Convém, segundo princípios aqui assentados, que sejam frequentes os enlaces dos melhores indivíduos de ambos os sexos e, ao contrário, raros os dos maus. Vale apenas criar filhos dos primeiros e não dos últimos, se é que se quer que o rebanho conserve sem degeneração toda a beleza [...]. Os filhos bem-nascidos serão levados ao berço comum e confinados a amas-deleite que terão habitações à parte em um bairro da cidade. Quanto às crianças enfermiças e as que sofrerem qualquer deformidade, serão levadas, como convém, a paradeiro desconhecido e secreto [...]. Quanto aos corpos de constituição doentia, não lhes prolongava vida e os sofrimentos com tratamentos e purgações regradas, que os poriam em condições de se reproduzirem em outros seres fadados provavelmente a serem iguais aos progenitores [...] e, pelo que toca aos que receberam corpo mal organizado, deixá-los morrer (PLATÃO apud MELO, 2004, p.29)

Em Atenas, a questão dos deficientes é apresentada pela primeira vez como assunto de Estado, quando o filósofo grego Aristóteles (384-322 a.C.) aborda o tema durante a formulação da sua obra "Constituição de Atenas". Nessa obra, ele afirma a existência de lei que estabelece que todo cidadão cujos bens não ultrapassem três *minas* e cujo corpo esteja mutilado, encontrando-se impossibilitado de exercer qualquer trabalho, deve ser examinado pelo Conselho Ateniense, e receber dois óbulos[15] por dia para sua alimentação,

15. *Mina* e *óbulo* eram unidades monetárias da Grécia Antiga, também utilizadas pelos romanos.

havendo um tesoureiro designado para esse fim[16]. Essa pode ser considerada a primeira formulação de uma política pública voltada para a assistência de pessoas com deficiência. Com a queda de Esparta, em 371 a.C., as tradições atenienses passaram a ser propagadas e aplicadas em toda Grécia Antiga.

Na Roma Antiga, não há referências exatas sobre as pessoas com deficiência, entretanto pode-se encontrar textos jurídicos que fazem menção a esse grupo. De acordo com o direito romano, as leis que tratavam dos direitos dos recém-nascidos negavam a vitalidade dos bebês nascidos de forma prematura ou que apresentassem sinais de deformidade, recomendando a morte dessas crianças[17]. Entretanto, diferente do que acontecia em Esparta, em Roma havia outra alternativa: por meio do poder paterno (*pátria potestas*), a família poderia deixar a criança às margens dos rios ou em lugares sagrados, contanto que tivessem mostrado o recém-nascido a cinco vizinhos, para que fosse certificada a existência da anomalia ou da deformidade.

Aqueles que sobreviviam eram acolhidos pelos escravos ou por famílias pobres, que as exploravam com o propósito de obter esmolas. Com o tempo, essa prática passou a ser bastante lucrativa. Nessa época foram realizados raptos de crianças patrícias novas e saudáveis para serem mutiladas ou deformadas para se tornarem pedintes nos templos, nas praças e nas ruas de Roma. Outro destino para as pessoas com deficiência na Roma Antiga eram atividades em circos, para o entretenimento do público.

- Surgimento do Cristianismo: valorização do ser humano

Com o surgimento do Cristianismo, no auge do Império Romano, a visão que se tinha sobre as pessoas com deficiência passou por grandes mudanças. Nessa época, a nobreza romana apresentava total desconsideração com a proliferação de doenças e o aumento da população pobre. Diante desse cenário trágico, a doutrina cristã, baseada nos princípios de caridade, amor ao próximo, perdão e humildade, atraiu cada vez mais as camadas menos favorecidas, dentre elas os deficientes físicos ou com problemas mentais, que se sentiam acolhidos com essa nova forma de tratamento. O cristianismo lutou contra o extermínio de bebês nascidos com deficiência.

Aos poucos, o Cristianismo foi crescendo e ganhando novos seguidores, e no século III a doutrina já era adotada em grande parte da Europa. Com a consolidação da religião cristã, houve uma maior valorização do ser humano, e nesse contexto, a ideia que se tinha das pessoas com deficiência como pecadores, monstros ou possuídos por maus espíritos

16. Não se tratava de mero paternalismo ou de esmola oficializada pelo Estado. Cada indivíduo tinha seu caso estudado antes de receber a quantia, além disso, o pagamento se destinava aos deficientes carentes, que se encontravam dentro do critério de renda estabelecido (limite de três minas). Inicialmente esse benefício pretendia atender aos mutilados de guerra, mas aos poucos foi se estendendo a outras pessoas portadoras de deficiências ou de incapacidade para o trabalho, independentemente da causa do problema.
17. A Lei das XII Tábuas afirma, na Tábua IV – Sobre o Direito do Pai e Direito do Casamento: O pai de imediato matará o filho monstruoso e contra a forma do gênero humano, que lhe tenha nascido recentemente.

foi aos poucos sendo substituída pela visão do deficiente como um ser criado por Deus, que merecia cuidados. A influência do Cristianismo levou o imperador Constantino a editar, no século IV, uma lei que considerava crime a eliminação de bebês nascidos com algum defeito físico.

> O Cristianismo foi muito relevante na mudança da mentalidade imperante no século IV, pois condenava abertamente muito do que o sistema vigente aprovava, como a libertinagem das pessoas solteiras, a perversão do casamento, a morte de crianças não desejadas pelos pais devido a deformações, dentre muitos. Foi o imperador Constantino que, em 315, editou uma lei que bem demonstra a influência dos princípios defendidos pelos cristãos de respeito à vida. Essa lei considerava os costumes arraigados - embora não generalizados - de mais de cinco séculos, prevalecentes em Roma e em Esparta principalmente, que não só permitiam como também exigiam que o pai de família, senhor absoluto de tudo e de todos no lar, fizesse morrer o recém-nascido que ele não queria que sobrevivesse, devido a defeitos ou a malformações congênitas. Constantino taxou esses costumes de "parricídio" e tomou providências para que o Estado colaborasse para a alimentação e vestuário dos filhos recém-nascidos de casais mais pobres. Exigiu que essa nova lei fosse publicada em todas as cidades da Itália e da Grécia, e que fosse em todas as partes gravada em bronze para, dessa forma, tornar-se eterna (SILVA, 1987, p. 110)

A influência dos princípios cristãos proporcionou a criação de hospitais[18] voltados para o atendimento de pessoas doentes e com deficiência. Alguns historiadores da Igreja Católica consideram ter sido o Papa Anacleto, no final do século I, o primeiro a organizar um abrigo para as vítimas da peste e de outros males, outros afirmam que foi São Basílio quem criou o primeiro hospital cristão, no século IV. No século seguinte, a Igreja, por meio do concílio da Calcedônia, aprovou normas que determinavam aos bispos a obrigação de organizar e prestar assistência aos pobres e enfermos abandonados por seus parentes.

No período da Idade Média, apesar da contínua criação de hospitais e outros avanços, começam a surgir ideias místicas e mágicas a respeito das pessoas com deficiência. As doenças, as malformações físicas e os problemas mentais eram considerados castigos de Deus ou resultado da ação do demônio, como por exemplo, a epilepsia, que a Igreja considerava uma possessão por espírito maligno, e o remédio era o exorcismo. Nesse contexto, a Igreja promovia atos de perseguição aos que não se encaixavam nos padrões de normalidade estabelecidos, que eram acusados de hereges ou possuídos por forças malignas.

Ainda nessa época, crianças nascidas com algum tipo de deficiência cresciam separadas das demais e geralmente eram tratadas com desprezo e rejeição pela família e pela sociedade, entretanto, anões e corcundas tinham participação na vida social. Eles

18. Importante frisar que esses hospitais eram destinados às populações pobres e carentes, pois os enfermos das famílias mais abastadas eram tratados em suas próprias residências.

passaram a ter livre acesso aos ambientes da nobreza, servindo como objetos de diversão – os bobos da corte – podendo participar de todas as conversas e falar o que quisessem, pois eram vistos como tolos e inconsequentes.

> Devido a sua deformidade, primeiro física, e apenas supostamente intelectual, o chamado bobo passava a viver na corte para divertir os reis e a todos que frequentassem este espaço, logo, eram alvos constantes de ofensas, chacotas e de toda sorte de desprezos por serem vistos como a encarnação daquilo que há de mais ridículo, estúpido e maléfico no ethos humano. Parcela significativa do universo do cômico e risível estava centrada sobre esta figura (PICCOLO; MENDES, 2012, p. 35)

Pode-se compreender as relações entre deficiência e misticismo analisando o contexto da época. As cidades não apresentavam condições básicas de higiene e saúde, a população era constantemente afetada por epidemias e doenças graves, e não havia ainda conhecimentos científicos sobre as doenças e suas causas, o que gerava o medo do desconhecido. A visão que se tinha das pessoas deficientes pode ser notada em algumas obras de arte (Figuras 6 e 7). Em geral, acreditava-se que um corpo deformado abrigava uma mente também deformada. Diante desse quadro, os deficientes eram considerados um grupo marginalizado, tendo que recorrer a esmolas para garantir sua sobrevivência.

No final da Idade Média as pessoas com deficiência encontravam-se inseridas na questão da pobreza, que atingia grande parte da população da Europa, estando associadas aos enfermos, aos mendigos e aos impossibilitados de se sustentarem. Em contrapartida, a elite, com melhores condições de vida, começava a reconhecer sua responsabilidade com relação aos pobres. Sob esta ótica, o Renascimento representa um grande avanço, que proporcionou a libertação dos dogmas e crenças medievais e o desenvolvimento de uma filosofia humanista.

Figura 6. Os Aleijados, quadro de Pieter Bruegel The Elder, 1568.

Fonte: http://pt.wahooart.com/@@/7YUDHJ-Pieter-Bruegel-The-Elder-Os-aleijados

Figura 7. São Lourenço Distribui Comida aos Pobres, quadro de Fra Angélico, 1447-1455.

Fonte: http://www.auladearte.com.br/historia_da_arte/fra_angelico.htm#axzz32abvVANl

Entre os séculos XV e XVII, o mundo ocidental passa por grandes mudanças no cenário sociocultural, entre elas pode-se destacar a instituição dos direitos universais, o desenvolvimento da medicina e da ciência, além da valorização da condição humana, entre outras, que foram fundamentais para o surgimento de um novo olhar sobre as pessoas com deficiência. Tais mudanças permitiram uma compreensão racional da questão da deficiência, em detrimento às explicações teológicas que predominavam na Idade Média. Assim, a sociedade passa a dar maior atenção a essa problemática, buscando soluções práticas e racionais. Um dos marcos de que se tem notícia foi a criação de um código para ensinar pessoas surdas a ler e escrever, desenvolvido pelo médico Girolamo Cardano (1501 a 1576)[19], pois até então essas pessoas eram consideradas ineducáveis.

Na Inglaterra do século XVI as crianças abandonadas, doentes ou com alguma deficiência começam a ser assistidas por órgãos vinculados à Coroa Britânica, que procuram manter seus esquemas com alguns objetivos definidos, dentre os quais se destaca: a proteção para essas crianças fora dos orfanatos e dos abrigos provisórios, ficando sob a guarda de famílias que delas se dispusessem a cuidar; a obtenção de trabalho para essas crianças ao chegarem à idade requerida para uma atuação rentável; e a internação definitiva em orfanatos, caso nenhuma das alternativas anteriores se mostrassem viáveis. Vê-se nessas medidas a primeira tentativa de inserção da pessoa com deficiência no ambiente laboral.

Na França, durante o reinado de Henrique IV, de 1589 a 1610, foi organizado em Paris um abrigo para os soldados de todos os níveis, que se encontrassem doentes ou mutilados em decorrência de atividades relacionadas às lutas armadas, guerras ou conflitos. Era uma forma de prestar cobertura e assistência àqueles que serviam ao rei. Dois séculos depois, o Imperador Napoleão Bonaparte decretou que seus generais promovessem a reabilitação de soldados feridos ou amputados para que continuassem servindo o exército em outras funções.

> Os exércitos franceses passaram, em muitas de suas unidades, a utilizar esses soldados nos esforços de guerra de tal forma que conseguiam ainda tornar-se produtivos e diretamente ligados às suas unidades. Napoleão procurava utilizar seus esforços conforme as circunstâncias o permitiam. E foram usados em serviços de manutenção montados na retaguarda, de acordo com suas capacidades físicas, conservando fardamentos, trabalhando em selaria, cuidando dos equipamentos, de alimentação, de limpeza de animais e outras atividades (SILVA, 1987, p. 184-185).

19. De acordo com Carvalho (2010), Girolamo Cardano foi o primeiro a afirmar que os surdos poderiam ser educados, já que tinham total capacidade de pensar, compreender, fazer relações entre as coisas e estabelecer representações de objetos. Para esse médico, tais ações poderiam ocorrer sem a necessidade da utilização da fala.

Século XIX – Uma Nova Visão

O século XIX pode ser considerado um período marcante no percurso histórico da pessoa com deficiência. A Segunda Revolução Industrial e a consolidação do Capitalismo Industrial promoveram grandes transformações nas relações de trabalho até então existentes, como a introdução do trabalho fabril, que muitas vezes apresentava condições laborais precárias (longas jornadas de trabalho, ambientes insalubres, entre outros), o que resultou no surgimento de um número cada vez maior de deficientes, vítimas de acidentes e doenças profissionais.

Diante deste cenário, a questão da habilitação e reabilitação de pessoas com deficiência passa a ganhar maior destaque. São desenvolvidos diversos equipamentos para a melhor adaptação dessas pessoas, como cadeiras de rodas, bengalas, próteses, etc. Nesse período começam os primeiros estudos referentes aos problemas de cada deficiência, com o propósito de determinar meios de atuação mais apropriados com relação a esse grupo, e no campo biológico são desenvolvidas pesquisas com o intuito de se obter explicações cientificas sobre as deficiências, o que proporciona a participação médica no processo de reabilitação dos deficientes. Também nessa época houve a criação do Direito do Trabalho e o desenvolvimento de um sistema de Seguridade Social.

> Na Era Industrial, o homem assumiu o papel de máquina, em um mundo de racionalização e de produtividade do trabalho. Nessa realidade, reinou o preconceito de que a pessoa com deficiência não se ajustava à engrenagem do sistema, assim entendido como uma máquina que não poderia ter uma peça defeituosa. Por outro lado, a questão da habilitação e da reabilitação das pessoas com deficiência passaram a adquirir proporções significativas. Nesse momento histórico, nasceu o Direito do Trabalho e desenvolveu-se o sistema de seguridade social, com o acréscimo da reabilitação dos acidentados, além das atividades assistenciais, previdenciárias e de atendimento à saúde (LARAIA, 2009, p. 29)

Na segunda metade do século, começam a surgir preocupações com relação ao potencial desse grupo para a produção de bens e serviços. Em 1872, a Dinamarca funda uma organização especial para atendimento social e profissional para pessoas com deficiência, a Sociedade e Lar para Deficientes (*Society and Home for Cripples*), incentivando o trabalho manual e cooperativo entre os pacientes. Na Alemanha, em 1884, o chanceler Otto Von Bismark aprova uma lei referente à proteção do acidentado no trabalho[20], que previa programas de recuperação física e reabilitação, com tentativas de readaptação ao trabalho e reaproveitamento desses trabalhadores, e em 1885, por iniciativa do Pastor Hoppe, surgem na Alemanha salas de aulas para o ensino de diversas profissões a crianças e jovens deficientes.

20. Essa lei é considerada a primeira normatização referente aos trabalhadores civis, e foi adotada posteriormente em outros países da Europa.

Séculos XX e XXI – Retrocesso e Avanço Legal

No século XX, as duas grandes guerras tiveram impacto significativo na questão da deficiência. As consequências da Primeira Guerra Mundial impulsionam novos esforços no que concerne à reabilitação das pessoas mutiladas. Na França, uma lei assinada em 2 de janeiro de 1918 determinava que todo militar ferido em guerra ou com alguma deficiência decorrente de suas atividades como soldado, que se tornasse incapacitado para o trabalho, possuía o direito de se inscrever gratuitamente em escola profissionalizante. Essa lei teve por meta promover a readaptação do deficiente para o trabalho e sua recolocação no mercado. A prioridade para obtenção de empregos, de cuidados médicos e de equipamentos especiais, entre outros, faz parte desse direito até hoje.

Em 1919 foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o propósito de promover o trabalho decente, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Em 1925 a Organização emite a Recomendação nº 22 (*Workmen's Compensation*)[21], que é considerada o primeiro documento de cunho internacional que legitima as necessidades no que se refere ao trabalho das pessoas com deficiência. Essa Recomendação estabelece, dentre outras normas, os valores referentes aos pagamentos de indenização ao trabalhador que se encontre incapacitado, temporária ou permanentemente.

Durante a Segunda Guerra, as ideias nazistas de eugenia[22], que tinham como propósito a consolidação da raça ariana, promoveram o extermínio de milhares de deficientes físicos e mentais, uma vez que eram considerados inúteis e impuros, não merecendo o direito à vida. As práticas de eugenia ocorriam da seguinte maneira: Inicialmente os médicos e enfermeiros alemães eram orientados a negligenciar os pacientes, deixando que eles morressem por falta de cuidados médicos, por inanição ou não tratavam as doenças. Na sequência, grupos de médicos passaram a supervisionar os hospitais e clínicas, analisando os arquivos médicos de cada paciente para decidir quem deveria viver ou morrer. Os pacientes selecionados para serem eliminados eram transferidos para os centros de extermínio do programa de "eutanásia" e executados com injeções letais ou em câmaras de gás.

> Os deficientes físicos e mentais eram considerados "inúteis" à sociedade, uma ameaça à pureza genética ariana e, portanto, indignos de viver. No início da Segunda Guerra Mundial, indivíduos que tinham algum tipo de deficiência física, retardamento ou doença mental eram executados pelo programa que os nazistas chamavam de "T-4" ou "Eutanásia". [...] Cerca de 200.000 deficientes foram assassinados pelos nazistas entre 1940 e 1945 (USHMM, 2013)

---

21. O texto completo referente à Recomendação nº 22 está disponível em língua inglesa, no endereço http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312360.
22. Eugenia foi uma teoria proposta pelo antropólogo inglês Francis Galton, no final do século XIX, que utilizava as bases da teoria darwinista para defender a ideia de que a raça humana se encontrava em evolução, e aqueles considerados fracos e incapazes de se adaptar deveriam ser exterminados.

A escassez de mão de obra por causa da guerra leva à incorporação tanto de mulheres quanto de pessoas com deficiências nas indústrias, ocupando as vagas deixadas pelos homens incorporados às forças armadas. Em 1948, após o final da Guerra, a Organização das Nações Unidas (ONU) proclama a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em resposta às atrocidades cometidas pelos nazistas. Também nessa época, as preocupações quanto à integração da pessoa com deficiência na sociedade, e em especial no mercado de trabalho, ganham novos reforços através das políticas públicas do Estado de Bem Estar Social[23]. O tema deficiência passa então a entrar na pauta políticas dos países, sendo discutido em reuniões da ONU e de suas agências especializadas, como a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (UNESCO). Em 1955, a OIT divulga a Recomendação nº 99 (*Vocational Rehabilitation (Disabled) Recommendation*)[24], com sugestões de métodos para promover a adaptação e readaptação profissional de deficientes, como a orientação e formação profissional, além da implantação de medidas que aumentem as oportunidades de emprego para essas pessoas.

A partir da década de 1950, as questões relacionadas à saúde e à deficiência começaram a ser de interesse de alguns sociólogos, como Parsons, que realizou os primeiros estudos sobre a sociologia médica, e Goffman, que formulou o conceito de Estigma[25]. Essas e outras contribuições permitiram a compreensão da deficiência não apenas no nível médico-biológico, mas também no âmbito social. Nos anos 70, surge na Grã-Bretanha o modelo social da deficiência, tendo como um dos percussores o sociólogo Paul Hunt. Esse modelo afirma que a deficiência deve ser entendida como uma questão social, e questiona a visão do modelo biomédico até então predominante, o qual compreende a deficiência como uma consequência natural da lesão em um corpo.

No ano de 1975, as Nações Unidas aprovam a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, e em 16 de dezembro de 1976 é aprovada a Resolução nº 31/123, que estabeleceu o ano de 1981 como o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD)[26], com o lema "Participação Plena e Igualdade". Os principais objetivos do AIPD eram: auxiliar no ajustamento físico e psicossocial na sociedade; promover esforços, a nível nacional e internacional, para possibilitar o trabalho compatível e a plena integração à sociedade; apoiar estudos voltados para a integração às atividades da vida diária, entre outros.

---

23. Entende-se por o Estado de Bem Estar Social o regime que assume a responsabilidade pela promoção e defesa social, fornecendo benefícios como educação, assistência médica, seguro-desemprego e apoio financeiro aos pobres, idosos e deficientes.
24. Para a leitura do texto completo ver http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:: P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312437,en:NO
25. Na sociologia, estigma se refere a alguma característica do indivíduo que foge aos padrões do que é considerado normal para a sociedade.
26. *International Year of Disabled Persons.*

> [...] os princípios que lastreiam os chamados "Anos Internacionais" podem ser resumidos num único: Que a comunidade internacional tome conhecimento da existência de um certo problema que afeta segmentos da população, procurando soluções através de consultas internacionais, ação conjunta e cooperação. Neste caso particular do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, existe, de fato, um problema sério para a comunidade das nações concentrar toda a atenção de que puder dispor, dando-lhe a possível prioridade durante um ano todo. E o problema que estamos analisando é, de fato, o intolerável problema de "meio bilhão de pessoas" - sim, estamos falando de "meio bilhão de pessoas" - que se vê à margem de tudo e não desfruta de seus direitos (SILVA, 1987, p. 231)

Nos anos 80 surge o paradigma da inclusão e o conceito de "sociedade para todos" ou "sociedade inclusiva", que de acordo com Jonsson apud Sassaki (1997), consiste em uma sociedade que se empenha para acolher as diferenças de todos os seus membros. Isto significa focalizar esforços não mais em adaptar as pessoas à sociedade e sim em adaptar a sociedade às pessoas. Na década seguinte, a realização da Conferência Mundial de Educação Para Todos e a Declaração de Salamanca[27] contribuem para a consolidação da inclusão das pessoas com deficiência no âmbito escolar. Em 1999 é realizada a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, na Guatemala, com o objetivo de prevenir e eliminar a discriminação contra essas pessoas e propiciar a sua plena integração à sociedade.

Uma das conquistas mais recentes em relação aos direitos das pessoas com deficiência, no âmbito internacional, ocorreu no início do século XXI. Em 19 de dezembro de 2001, a Assembleia Geral da ONU aprova a Resolução 56/168, proposta pelo México, que constitui um comitê destinado ao exame de propostas para uma Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências. Segundo Atalla (2007),

> Esta resolução baseou-se na constatação de que as pessoas com deficiência em todo o mundo enfrentam uma exclusão social agravada e potencializada, se comparada as demais minorias e que era necessário, portanto, instituir um conjunto de direitos destinados a assegurar a este segmento o desfrute pleno de direitos, civis, sociais, econômicos e políticos, garantidos aos demais cidadãos.

Após cinco anos de trabalhos do Comitê, o texto final da Convenção foi aprovado pela Assembleia Geral em 13 de dezembro de 2006, sendo assinada em 30 de março de 2007. Essa Convenção é considerada o tratado da ONU que mais rapidamente foi aprovado, contando com grande participação da sociedade civil, e seu propósito consiste em promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, bem como

27. A DECLARAÇÃO DE SALAMANCA Sobre Princípios, Políticas e Práticas na Área das Necessidades Educativas Especiais é uma resolução das Nações Unidas que fornece as diretrizes básicas para a Educação Especial, sendo considerado um dos principais documentos direcionados para a inclusão social.

promover o respeito pela sua dignidade inerente.

A QUESTÃO SOCIAL DOS DEFICIENTES NO BRASIL

Como foi dito anteriormente, casos de pessoas que nasciam ou que adquiriam algum tipo de deficiência ao longo da vida, sempre ocorreram na História das diversas sociedades, e no Brasil não foi diferente. Registros de atividades datadas entre os séculos XVI e XVIII, de diferentes cidades do país, já mencionam termos como “aleijados”, “cegos”, “surdos-mudos” e outros. Casos de doenças graves, crianças que nasciam com alguma deformidade, mutilações de guerra e exclusão social, ocorreram no Brasil de forma semelhante ao que havia na Europa.

A questão da deficiência no país foi inicialmente abordada de forma diferenciada nas três principais raças que formam a população brasileira: os índios, os africanos e os portugueses. No primeiro caso, relatos antropológicos confirmam a existência de práticas e costumes que levavam à execução sumária de crianças com deficiência, sendo uma das provas a inexistência de referência sobre índios com algum tipo de limitação. Quando um índio adquiria alguma enfermidade em decorrência de guerras ou da caça, eram abandonados pela tribo. “Quando desenganados pelo pajé, o indígena via-se abandonado à própria sorte e morria sem assistentes ao redor” (SANTOS FILHO apud FIGUEIRA, 2008, p.24).

Quanto aos negros, havia entre eles a crença de que o nascimento de crianças com deficiência significava castigo divino, havendo assim discriminação, mas na maioria dos casos as deficiências eram consequências da maneira como os negros eram transportados da África[28] ou dos castigos aplicados por seus senhores. Esses castigos muitas vezes eram previstos em lei e contavam com o apoio da Igreja, que afirmava que os negros não tinham alma. Como informa Martins, em 3 de março de 1741 foi emitido um alvará pelo rei D. João V, que trazia orientações expressas quanto às punições que deveriam ser empregadas aos escravos fugitivos.

> Eu, o rei, faço saber aos que este alvará em forma de lei virem, que sendo-me presentes os insultos, que no Brasil cometem os escravos fugidos, a quem vulgarmente chamam calhambolas, passando a fazer o excesso de se juntarem em quilombos; e sendo preciso acudir com remédios, que evitem esta desordem: hei por bem, que a todos os negros, que forem achados em quilombos, estando neles voluntariamente, se lhes ponha com fogo uma marca em uma espádua com a letra “F”, que para este efeito haverá nas câmaras; e se quando se for executar esta pena, for achado já com a mesma marca, se lhe cortará uma orelha, tudo por simples mandado do juiz de fora,

28. Vale ressaltar as próprias condições em que os escravos africanos chegavam ao Brasil. Eles eram traficados e transportados em navios superlotados, onde muitas vezes contraiam doenças que deixavam sequelas incapacitantes ou mesmo levavam à morte.

> ou Ordinário da Terra, ou do Ouvidor da Comarca, sem processo algum e só pela notoriedade do fato, logo que do quilombo for trazido, antes de entrar para a cadeia (2008, p. 95).

O destino dos escravos com deficiência geralmente era o abandono, passando a viver de esmola e contando com a caridade alheia. Cabe aqui lembrar que após a abolição da escravatura, em 1888, esta passou a ser a situação da maioria dos negros, deficientes ou não. Com relação aos colonos portugueses, sua saúde geralmente era afetada pelo longo período de viagem, pelo calor tropical e pelos insetos, o que proporcionava a contração de doenças graves que por vezes deixavam sequelas físicas ou sensoriais. Além disso, as condições de tratamento nem sempre eram adequadas, o que resultava em amputações decorrentes de cirurgias ou intervenções malfeitas.

Primeiros Registros de Atendimento à Pessoa com Deficiência

De acordo com Silva (1987), a primeira tentativa de ordem legal para atender às pessoas com deficiência no Brasil ocorre no século XIX. Tratava-se de um projeto de lei datado de 29 de agosto de 1835, de autoria do deputado Cornélio Ferreira França, que previa a educação de cegos e surdos. De acordo com o artigo 1º do referido projeto, seria criada uma classe para surdos-mudos e para cegos na capital do Império, bem como nos principais lugares de cada Província. Infelizmente esse projeto não chegou a ser discutido em plenário, entretanto apresentava uma relevância incontestável, uma vez que chamou a atenção da sociedade para o assunto e despertou o interesse dos familiares das pessoas com deficiência.

Em 1854, através do Decreto Imperial nº 1428, o Imperador Dom Pedro II cria o Instituto dos Meninos Cegos, que posteriormente foi renomeado como Instituto Benjamin Constant. Três anos depois foi fundado o Instituto de Surdos Mudos, atual Instituto Nacional de Educação de Surdos. Esses institutos possuíam oficinas para a aprendizagem de diversas atividades, como oficinas de tipografia e encadernação para os meninos cegos e de tricô para as meninas; oficinas de sapataria, encadernação, pautação e douração para os meninos surdos.

No contexto militar, a preocupação com o grande número de soldados que adquiriam algum tipo de deficiência física ou sensorial, devido a diversos conflitos[29], fez com que surgisse em 1868, o Asilo dos Inválidos da Pátria, no Rio de Janeiro, visando atender soldados idosos e mutilados. Lá havia oficinas na qual os militares podiam aprender alguma atividade e porventura deixar o asilo para se reintegrarem à comunidade. Além disso, nessa instituição os oficiais podiam exercer empregos compatíveis com suas capacidades físicas,

29. De acordo com a História do Brasil, ocorreu uma série de conflitos internos e externos ao longo do século XIX, dentre os quais podemos destacar: a Revolta dos Malês (1835), a Guerra dos Farrapos (1835-1845), a Balaiada (1838 -1841) e a Guerra do Paraguai (1864-1870), entre outros.

de forma remunerada. O asilo funcionou até 1976.

No âmbito legislativo, a primeira Constituição Republicana, de 1891, introduz a aposentadoria de funcionários públicos por invalidez, um novo dispositivo a favor dos sequelados. De acordo com seu artigo 75, a aposentadoria era dada aos funcionários públicos somente em caso de invalidez a serviço da Nação. Já a Constituição de 1934 estabelece normas de higiene e condições de trabalho no campo e na cidade, além de instituir previdência referente à velhice, à maternidade, à invalidez e aos casos de acidentes de trabalho.

- Instituições de Assistência e Integração Social

Na década de 1940, a sociedade civil começa a se organizar, criando entidades como a Sociedade Pestalozzi e a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), com o intuito de proporcionar assistência nos campos da saúde e da educação. Essas entidades desenvolviam programas de capacitação profissional, além de atendimento psicológico e apoio à família. Nos anos 50, devido à epidemia de poliomielite que atingiu o Brasil, foram criados centros de reabilitação, como a Associação Brasileira Beneficente de Reabilitação (ABBR) e a Associação de Assistência à Criança Defeituosa[30] (AACD). Posteriormente, esses centros passaram a atender outros casos de deficiência, além daqueles relacionados com a poliomielite.

A partir dos anos 60, com a instauração do regime militar, surge no país o modelo tecnicista de educação, que segundo Januzzi (2004), estava de acordo com os ideais capitalistas, no qual a educação aparecia subordinada ao projeto desenvolvimentista do país. Nesse sentido a escola tinha por meta formar indivíduos competentes para o mercado de trabalho. Sob esta ótica, surge o paradigma da integração, com o discurso voltado para a autonomia e produtividade da pessoa com deficiência, que visava o aproveitamento dessa mão de obra no mercado de trabalho e consequentemente, a diminuição dos custos do governo com instituições voltadas para o tratamento dos deficientes.

> A defesa da educação dos deficientes foi feita em função da economia dos cofres públicos e dos bolsos dos particulares. Dessa maneira, seriam evitados os manicômios, os asilos e as penitenciárias. Afinal, esses indivíduos seriam incorporados ao trabalho. É isto: o discurso estava baseado no sistema de produção com o objetivo de inserir os indivíduos com deficiência no mercado de trabalho. Assim, esse discurso faz com que os deficientes socialmente colocados possam obter lucro (FERNANDES, 2011, p. 139)

Com o propósito de integrar o deficiente no mercado de trabalho, surgiram entidades destinadas ao desenvolvimento de habilidades para que estes indivíduos pudessem se

30. De acordo com o portal da AACD, no ano 2000, ao completar 50 anos, a instituição mudou seu nome para Associação de Assistência à Criança Deficiente. A mudança ocorreu por meio de um plebiscito entre os pacientes, que consideravam o nome original inadequado.

inserir ou retornar ao sistema produtivo, através de treinamento e da educação especial. Seguindo a linha do paradigma da integração, a Emenda Constitucional (EC) nº 12, de 17 de outubro de 1978 apresenta um marco quanto à proteção social da pessoa com deficiência. De acordo com o artigo único dessa Emenda, fica assegurada aos deficientes a melhoria de sua condição social e econômica, mediante: educação especial e gratuita; assistência, reabilitação e reinserção na vida econômica e social do País; proibição de discriminação, inclusive quanto à admissão ao trabalho ou ao serviço público e a salários; e possibilidade de acesso a edifícios e logradouros públicos. Assim, pode-se constatar, por meio desse dispositivo legal, o reconhecimento do Estado brasileiro quanto aos direitos sociais desse grupo.

Anos 70 – Surgimento dos Movimentos Sociais

As ações voltadas para as pessoas com deficiência, até os anos 60, fazem parte de um período na qual esse grupo ainda não tinha autonomia para decidir sobre sua própria vida. Essa realidade começa a mudar a partir dos anos 70, quando as pessoas com deficiência passam a se organizar em movimentos associativistas. Inicialmente esses movimentos não possuíam caráter político, entretanto, conforme surgiam dificuldades comuns entre pessoas com diferentes tipos de deficiência, iam se desenvolvendo gradativamente algumas ações políticas voltadas para a defesa dos direitos dos deficientes.

No final da década, esses movimentos ganham notoriedade e as pessoas com deficiência passam a atuar como agentes políticos na luta pelos direitos humanos e por transformações na sociedade. Em 1979 surge a Coalizão Pró-Federação Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes, reunindo organizações de diferentes Estados e relacionadas a diferentes tipos de deficiência. A Coalizão buscava a articulação nacional do movimento, com o objetivo de promover o fortalecimento de sua participação social e de sua capacidade de reivindicação.

Em outubro de 1980 ocorre o 1º Encontro Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes, em Brasília, que tinha por metas a determinação de diretrizes para a organização do movimento, a definição de uma pauta comum de reivindicações e a instauração de critérios para as entidades aptas a se incorporarem na Coalizão. É importante frisar que o movimento priorizava a participação de pessoas com deficiência em relação aos militantes sem deficiência, em consonância com os ideais estabelecidos. Esse 1º Encontro foi considerado o marco da força política das pessoas com deficiência no cenário nacional, pois o mesmo proporcionava a aproximação entre essas pessoas, que passaram a trocar experiências e consequentemente, descobriam as dificuldades comuns entre elas. Surge assim, a consciência de que os problemas são coletivos e que as batalhas e as conquistas

devem se destinar ao espaço público.

Nesse mesmo ano é instalada no Brasil a Comissão Nacional do Ano Internacional das Pessoas Deficientes, pelos Decretos n° 84.919 e n° 85.123, de 15 de julho e 10 de setembro de 1980, sendo vinculada ao Ministério da Educação e Cultura. Entretanto, não havia nenhuma vaga para entidades formadas por pessoas com deficiência nessa Comissão, o que gerou insatisfação por parte da Coalizão. Como forma de protesto, foi enviada uma carta ao então presidente da República, general João Batista Figueiredo, solicitando a alteração do Decreto que instalou a Comissão Nacional. O presidente, em resposta, garantiu mudanças na estrutura da Comissão Nacional, e também reafirmou a presença de pessoas com deficiência na composição das comissões estaduais.

Durante o AIPD foram organizados vários encontros regionais para discutir propostas de ações a serem implementadas ao longo da década de 80. As reuniões da comissão estadual de São Paulo, por exemplo, resultaram em um relatório com uma série de orientações, dentre as quais se destacam: medidas quanto à prevenção de males incapacitantes; criação de sistemas municipais para a detecção precoce das deficiências, com o propósito de atender, tratar e reabilitar; promoção do acesso de pessoas com deficiência à educação e à profissionalização, dentre outros. Já durante o 1° Congresso Brasileiro da Federação das Sociedades Pestalozzi, também em 1981, foi aprovada uma proposta de criação de um órgão nacional que tratasse de políticas voltadas para a pessoa com deficiência, porém essa proposta não chegou a se concretizar.

Os eventos do AIPD tiveram ampla cobertura da mídia, que infelizmente apresentava pouco conhecimento a respeito das terminologias a serem utilizadas. Isso provocou a reação do movimento das pessoas com deficiência, que criticavam traduções errôneas da expressão *International Year of Disabled Persons*, como Ano Internacional do Incapacitado ou Ano Internacional do Excepcional, além de repreender alguns termos utilizados de forma generalizada e arbitrária pela imprensa.

> [...] o movimento empreendeu campanhas contra a forma pela qual as pessoas com deficiência eram tratadas pela imprensa, reagindo contra expressões como “retardado mental”, a generalização do termo “paralítico” e da expressão “deficiente físico” para qualquer tipo de deficiência, etc. Exigia, também, a designação “pessoa deficiente”, pois via que a utilização unicamente da palavra “deficiente” era uma forma de coisificação. Mesmo a tradução do International Year of Disabled Persons, como foi redigido pela ONU, foi bastante discutida. É comum encontrar em jornais da época traduções como: Ano Internacional do Deficiente Físico ou Ano do Deficiente (LANNA JÚNIOR, 2010, p. 44).

É consenso, entre vários autores, que o Ano Internacional das Pessoas Deficientes cumpriu seu objetivo proposto, o da conscientização social para a questão da deficiência, com vista à efetiva integração e participação desse grupo na sociedade. No Brasil, o AIPD

dá visibilidade às pessoas com deficiência, que passam a ser reconhecidas como cidadãos plenos de direitos, e também foi ponto de partida para outros movimentos e encontros ao longo da década, destinados a discutir a realidade social do deficiente no Brasil.

A Criação da CORDE

Em 1986 ocorre a criação da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE). A CORDE surge a partir das reuniões do Comitê Nacional para Educação Especial, que apontava a desarticulação entre os ministérios envolvidos (da Educação, da Previdência e Assistência Social, da Saúde e do Trabalho) como principal obstáculo ao desenvolvimento de políticas públicas voltadas para esse grupo. De acordo com Adilson Ventura, um dos membros do Comitê, os ministérios envolvidos não participavam das reuniões e em geral era apenas o Ministério da Educação que assumia o problema da deficiência no Brasil.

Nesse sentido, a CORDE tinha como função essencial promover a articulação interministerial, bem como elaborar programas governamentais direcionados para a integração social da pessoa com deficiência. A CORDE representa um grande avanço na ação governamental, pois os interesses das pessoas com deficiência passam a ter mais espaço no âmbito federal, uma vez que esse órgão era responsável por coordenar todas as ações voltadas para as pessoas com deficiência. Até então, as ações governamentais eram voltadas apenas para a educação e essa Coordenadoria foi criada com o objetivo de proporcionar outros direitos que promovessem uma efetiva inclusão social.

Embora a CORDE tenha sido criada em 1986, suas ações só foram efetivamente legalizadas em 1989, por meio da Lei nº 7853, que dispõe sobre a integração social das pessoas com deficiência, as competências dessa Coordenadoria, e a instituição de tutela jurisdicional dos interesses dessas pessoas. Em 2009, o Decreto n° 6.980 transforma a CORDE em Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, e em 2010, o Decreto 7.256 cria a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, novo órgão da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República.

A Constituição de 1988 e a criação do CONADE

Com a restauração da democracia no final dos anos 80, vários segmentos sociais, como os negros, os índios, os trabalhadores de baixa renda e as pessoas com deficiência ganham atenção por parte do poder público. Nesse contexto, a promulgação da Constituição Cidadã, em 1988, promove a consolidação legal dos direitos do cidadão, e o governo brasileiro passa a desenvolver, entre outras ações, políticas públicas direcionadas e articuladas para as pessoas com deficiência. Importante aqui mencionar que a inclusão

dos direitos desse grupo na elaboração do texto constitucional não ocorreu de forma simples ou sem impasses. Houve grandes manifestações e reivindicações de vários grupos pró-deficiência.

Dentre as reivindicações feitas pelos Conselhos de Apoio à Pessoa Deficiente, destaca-se a recusa em se adotar um capítulo específico na Constituição para tratar do tema, como previa a proposta da Comissão Provisória de Estudos Constitucionais, que propôs o capítulo intitulado "Tutelas Especiais". O argumento era de que tal medida reforçava a segregação e o estigma. Sob essa ótica, a luta era contra as propostas assistencialistas e a favor da autonomia e efetiva inclusão social dos deficientes. A solução proposta foi a distribuição do tema ao longo do corpo institucional, integrando os capítulos referentes a todos os cidadãos.

> A gente conseguiu, na reforma constitucional, distribuir o tema da deficiência em todos os artigos constitucionais, o que já é vanguarda. [...] Quando você pega um texto constitucional, há duas opções estratégicas: ou se cria um bloco inteiro sobre deficiência [...], pega tudo e joga ali naquela caixinha, que não só é mais fácil de botar como é fácil de tirar; ou se integra o tema em todo o corpo constitucional, nos tópicos do direito do cidadão, do direito ***à saúde, do direito à educação*** (BIELEER, 2009)

A Carta Magna de 1988 trouxe uma gama de direitos não apenas para as pessoas com deficiência como também para outros grupos sociais, ao se fundamentar nos princípios da cidadania, da dignidade da pessoa humana, e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Além disso, a Carta apresenta dentre os objetivos fundamentais da República Brasileira, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a redução das desigualdades sociais. É com base nesses princípios que os deficientes têm seus direitos assegurados, ao menos na teoria.

A Constituição assegura ainda: a proibição de qualquer discriminação quanto a salário e critérios de admissão; a proteção e integração social; a reserva de vagas para cargos e empregos públicos; e atendimento educacional especializado, de preferência no ensino regular. Em 1991 com base no dispositivo constitucional, é sancionada a Lei nº 8213, conhecida como Lei de Cotas, a qual obriga as empresas com mais de 100 empregados a reservar uma porcentagem das vagas para pessoas com deficiência. Essa lei será estudada com mais detalhes no capítulo II.

Em 1999 é criado o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE), por meio do Decreto n° 3.076, de 1° de junho. Esse Conselho foi criado como órgão superior de deliberação coletiva, e tinha como principal atribuição garantir a implementação da Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência[31].

31. Inicialmente a Política Nacional de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência foi instituída pelo Decreto nº 914, de 6 de setembro de 1993, porém esse dispositivo foi revogado pelo decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que substituiu o texto anterior.

O Decreto nº 3.076 determinou que o órgão fosse constituído por representantes do Poder Público e da sociedade civil, de forma paritária, sendo o Ministro de Estado da Justiça o responsável por disciplinar o funcionamento do órgão. Em 2003, o CONADE se desvincula do Ministério da Justiça e passa a ser órgão colegiado da Secretaria Especial dos Direitos Humanos. As competências atribuídas ao CONADE estão definidas no artigo 11 do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que traz o seguinte texto:

> Art. 11. Ao CONADE, criado no âmbito do Ministério da Justiça como órgão superior de deliberação colegiada, compete:
>
> I - zelar pela efetiva implantação da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;
>
> II - acompanhar o planejamento e avaliar a execução das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, política urbana e outras relativas à pessoa portadora de deficiência;
>
> III - acompanhar a elaboração e a execução da proposta orçamentária do Ministério da Justiça, sugerindo as modificações necessárias à consecução da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;
>
> IV - zelar pela efetivação do sistema descentralizado e participativo de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência;
>
> V - acompanhar e apoiar as políticas e as ações do Conselho dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
>
> VI - propor a elaboração de estudos e pesquisas que objetivem a melhoria da qualidade de vida da pessoa portadora de deficiência;
>
> VII - propor e incentivar a realização de campanhas visando à prevenção de deficiências e à promoção dos direitos da pessoa portadora de deficiência;
>
> VIII - aprovar o plano de ação anual da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE;
>
> IX - acompanhar, mediante relatórios de gestão, o desempenho dos programas e projetos da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; e
>
> X - elaborar o seu regimento interno.

Na primeira década de 2000 são realizadas duas Conferências Nacionais dos Direitos da Pessoa com Deficiência. A primeira, realizada em 2005, tinha como tema “Acessibilidade, você também tem compromisso”, com debates sobre a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU – documento ainda em fase de conclusão na época. A segunda, realizada em 2008, teve o tema “Inclusão, participação e desenvolvimento: um novo jeito de avançar”, e estava pautada em três eixos temáticos: Saúde e reabilitação profissional; Educação e trabalho; e Acessibilidade. “Essas conferências são espaços ampliados de participação política, com representação da sociedade civil e do poder público [...]. As

Conferências Nacionais possibilitam a apresentação e o debate de propostas para políticas públicas específicas" (LANNA JÚNIOR, 2010, p. 95).

Em 30 de março de 2007 o Brasil assina a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência e seu protocolo facultativo, e em 2008, por meio do Decreto Legislativo nº 186, o Congresso Nacional aprova o texto da Convenção, que adquire status de Emenda Constitucional. A Convenção passa a vigorar a partir de 2009, por meio do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto. Em 2011 o governo federal lança o programa Viver sem Limites, que concentra suas atividades em quatro linhas: acesso à Educação, inclusão social, atenção à Saúde e acessibilidade. O programa tem participação de 15 ministérios e do CONADE, e envolve todos os entes federados. É importante mencionar a sanção do Estatuto da Pessoa com Deficiência, em 6 de julho de 2015, após quase dez anos de tramitação no Congresso Nacional[32], representando mais uma vitória na luta pelos direitos das pessoas com deficiência.

No âmbito regional, foi criada a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SEPED), órgão integrante da administração direta do Poder Executivo do Amazonas, com o objetivo de promover a formulação, execução e implementação de políticas públicas que visem à melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência e suas famílias. Nessa secretaria funciona o Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONEDE), cujas atribuições consistem na deliberação, normatização, controle e fiscalização da Política Estadual de Atenção à Pessoa com Deficiência, baseada na lei nº 3.432 de 15 de setembro de 2009.

Em dezembro de 2011 o governo do Amazonas instituiu o Projeto Estadual de Atenção à Pessoa com Deficiência "Viver Melhor", que se divide em três subprojetos, Viver Melhor Acessibilidade, Viver Melhor Reabilitação e Viver Melhor Atividades Motoras, sob a responsabilidade da SEPED. Em entrevista ao Portal do Governo do Estado do Amazonas, Isaac Benayon, presidente da Associação dos Deficientes Físicos do Amazonas (ADEFA), falou que o programa faz a inclusão das demandas de trinta anos, ao atender necessidades de acessibilidade, incluindo moradias, equipamentos e qualificação. Para ele, é relevante que o projeto se transforme em lei, para que tenha continuidade nos próximos governos.

32. O Projeto de Lei, de autoria do senador Paulo Paim, sobre a instituição do Estatuto da Pessoa com Deficiência foi apresentado em 2006.

PANORAMA DO MUNDO DO TRABALHO

O advento do trabalho começa a ocupar um importante papel na organização social a partir do momento que o homem passa da vida nômade para o sedentarismo. Na concepção marxista, o trabalho é visto como categoria central, sendo analisado sob a ótica do materialismo histórico-dialético. Partindo da análise das diversas sociedades que existem ao longo do tempo, Marx compreende o trabalho como elemento essencial à sobrevivência humana, pois é por meio deste que o homem produz as ferramentas e condições para satisfazer suas necessidades mais básicas, produzindo sua própria vida material. Somente quando essas necessidades são satisfeitas é que o homem se encontra em condições de *fazer história*.

> [...] um primeiro pressuposto de toda a existência humana e, portanto, de toda a história, ou seja, o de que todos os homens devem ter condições de viver para poder “fazer história”. Mas, para viver, é preciso antes de tudo beber, comer, morar, vestir-se, e algumas outras coisas mais. O primeiro fato histórico é, portanto, a produção dos meios que permitem satisfazer essas necessidades, a produção da própria vida material (MARX; ENGELS, 2001).

Para produzir a vida material, o homem interfere, modifica a natureza, e utiliza seus recursos para criar novos instrumentos. Dessa forma, o trabalho é visto como essência do homem, pois a capacidade de superar as condições naturais por meio da sua inteligência faz com que ele imprima valor e significado simbólico nos bens que produz, transformando-os em objeto de cultura e de desejo. O trabalho pode ser compreendido, portanto, como uma ação dialética, pois na medida em que o homem transforma a natureza, ele próprio vai se transformando.

Nesse aspecto, o trabalho do homem se diferencia dos demais animais, pois enquanto o trabalho animal é programado e se repete da mesma forma ao longo das gerações, o trabalho humano apresenta intenção e previsibilidade, podendo ser realizado de diversas maneiras e também ser aprimorado conforme as sociedades vão se evoluindo. Além disso, o homem tem consciência do trabalho que está realizando e também do resultado final, pois o mesmo já foi idealizado anteriormente e as ações são direcionadas para a concretização dessa ideia. Outra diferença é que o trabalho humano possui uma finalidade, que nem sempre está relacionada apenas à sobrevivência, mas também à satisfação estética, ao lazer e à recreação, entre outros. À medida que o homem modifica a natureza e satisfaz suas necessidades por meio do trabalho, também vai desenvolvendo relações sociais com os outros membros da comunidade, produzindo novas formas de existência.

Nas sociedades primitivas o trabalho se restringia à colheita de frutos, à caça e à pesca, não havendo ainda a acumulação de riqueza. Somente com o surgimento da

agricultura, quando as sociedades foram se organizando e produzindo excedentes, é que teve origem a divisão do trabalho. Inicialmente essa divisão se dava por meio do gênero (as mulheres cuidavam da casa e da agricultura, os homens se encarregavam da busca por alimento), depois passou a ser determinada pelos atributos naturais (força resistência, etc.). Entretanto, a divisão do trabalho na concepção moderna só se efetivou a partir da divisão entre o trabalho *material* e o *intelectual*. Com essa divisão, o produto do trabalho passa a ser distribuído de forma desigual aos diferentes grupos sociais, surgindo assim a divisão de classes e a propriedade privada.

Ao longo da história, as sociedades compreendiam o trabalho material como atividade inferior, sendo dever das classes mais baixas executá-lo. Na Idade Antiga, o trabalho era visto como uma atividade desvirtuosa pelos homens livres que se dedicavam apenas às questões de Estado e de cunho intelectual, cabendo aos escravos a realização das atividades laborais. Tal pensamento persistiu na Idade Média com o Feudalismo, sistema agrícola no qual os camponeses deviam servir ao clero e à nobreza, classes que tinham a obrigação de não trabalhar. Deve-se compreender aqui a diferença entre escravidão e servidão, enquanto na primeira o escravo era considerado uma propriedade, o servo era livre para deixar as terras de seu senhor, contanto que não tivesse dívidas com ele. “[...] eram as classes servis quem efetivamente trabalhava nessa sociedade. Os senhores feudais e o clero viviam, pois, do trabalho dos outros. Algo parecido com o que acontecia na sociedade greco-romana” (TOMAZI, 2000, p. 42).

O TRABALHO ALIENADO NA SOCIEDADE CAPITALISTA

Com a consolidação do Capitalismo como sistema econômico vigente, e do avanço tecnológico advindo da Revolução Industrial, os sistemas de produção e as relações de trabalho sofrem grandes mudanças. As atividades que eram realizadas de forma artesanal e manufatureira dão lugar à divisão do processo produtivo, bem como à substituição do trabalho manual pelas máquinas. Essas mudanças tiveram sua origem no processo de Acumulação Primitiva, que consistia na expropriação da terra e dos meios de produção dos camponeses, que agora “livres”, porém desprovido das ferramentas que possibilitavam sua subsistência, transformam-se em mão de obra disponível para as fábricas.

A partir da Primeira Revolução Industrial, no final do século XVIII, a estrutura social ganha uma nova configuração. A expropriação dos instrumentos de trabalho dos produtores faz surgir o *proletariado*, uma classe que não possui mais condições materiais de prover sua subsistência e que não tem outra opção a não ser vender sua força de trabalho em troca de um salário. Em contrapartida, surge a *burguesia*, que se configura como a nova classe dominante, resultante da riqueza adquirida na exploração das colônias,

nos comércios marítimos com o Oriente e na expropriação de terras comunais[1], dentre outros. Os burgueses passam a ser os detentores dos meios de produção, cujo interesse reside na acumulação de capital e geração de riqueza. É nesse contexto que surge a noção de emprego[2].

Diante deste cenário, o trabalho que antes era a essência do homem agora se torna algo estranho a ele, e o próprio homem passa a ser mercadoria, tendo unicamente sua força de trabalho para vender e assim, garantir sua subsistência. Em contrapartida, não usufrui do produto de seu trabalho, que passa a ser concentrado nas mãos de uma minoria. Para Marx (1971), a acumulação de capital pela burguesia ocorre através da produção da *mais-valia*[3], ou seja, o valor pago ao trabalhador pela sua força de trabalho é inferior ao valor determinado para a mercadoria. Essa diferença é acumulada e reinvestida na produção, permitindo o aumento da riqueza capitalista.

Dessa forma, observa-se que a separação do trabalhador dos meios de produção dá origem à alienação. Essa alienação pode ser entendida sobre quatro aspectos. O primeiro consiste no estranhamento que o operário tem para com o objeto produzido, uma vez que ele não vê mais esse objeto como produto de seu trabalho, e sim como um objeto estranho, dotado de "vida própria". O segundo se refere à alienação do homem em relação ao processo produtivo: agora o trabalhador encontra-se responsável apenas por uma parte da produção, não possuindo mais o domínio de todas as etapas da produção. Dessa forma, perde a própria identidade em relação ao processo produtivo, antes inerente a ele.

> Consideremos, agora, o ato de alienação da atividade humana prática, o trabalho, sob dois aspectos: 1) a relação do trabalhador com o ***produto do trabalho*** como um objeto estranho que o domina. Essa relação é, ao mesmo tempo, a relação com o mundo exterior sensorial, com os objetos naturais, como um mundo estranho e hostil; 2) a relação do trabalho como o ***ato de produção*** dentro do trabalho. Essa é a relação do trabalhador com sua própria atividade humana como algo estranho e não pertencente a ele mesmo, atividade como sofrimento (passividade), vigor como impotência, criação como emasculação, a energia física e mental ***pessoal*** do trabalhador, sua vida pessoal (pois o que é a vida senão atividade?) como uma atividade voltada contra ele mesmo, independente dele e não pertencente a ele. Isso é ***auto-alienação***, ao contrário da acima mencionada alienação do ***objeto*** (MARX, 2014, p. 5).

O terceiro aspecto diz respeito à alienação do homem em relação à espécie. Uma vez que o trabalho, enquanto habilidade de transformar a natureza, que antes era entendido

1. Terras dos senhores feudais, nas quais os camponeses viviam antes do advento do Regime Capitalista.
2. Na doutrina jurídica, o emprego se diferencia do trabalho por apresentar seis características próprias: subordinação jurídica do empregado ao empregador, realização do trabalho por pessoa física, pessoalidade, habitualidade, alteridade (o empregador assume os riscos pelo trabalho ou serviço prestado) e onerosidade (prestação de serviço em troca de pagamento, geralmente salário).
3. A mais-valia pode ser absoluta ou relativa. Na mais-valia absoluta ocorre o aumento da duração da jornada de trabalho, sem haver reajuste salarial; já na relativa o aumento da produção ocorre por meio da mecanização do processo produtivo.

como uma atividade livre e consciente que distingue o homem dos outros animais, agora transforma a atividade num simples meio de satisfação das necessidades de subsistência. O quarto e último aspecto, refere-se à alienação do homem pelo próprio homem. A partir do momento em que o homem vende sua força laboral, nem o seu trabalho nem o produto desse trabalho pertencem mais a ele, pois agora ambos se tornam posse de outro indivíduo. Assim, da relação do homem com o trabalho surge a relação entre o capitalista e o produto desse trabalho, que resulta na propriedade privada e na exploração da força de trabalho.

A partir desse quadro, pode-se compreender que conforme o passar do tempo o trabalho vai adquirindo aspectos alienadores. No trabalho industrial regrado e cronometrado, não há mais espaço para o lazer, que se transfere para o tempo livre ou ocioso, pois a realização de atividade que forneça alguma satisfação ao individuo é considerada um *hobby*, um passatempo. Marcuse (1973) explica que na sociedade capitalista, a ideologia dominante produz um tipo de lazer alienado, que promove a fuga da realidade e o conformismo com a vida, através da criação de falsas necessidades que visam promover a dinâmica do consumismo e da alienação. Assim, o trabalho passa a ser alienado e alienante, pois camufla a realidade e impede a formação de um pensamento crítico, que detecte os verdadeiros interesses da ordem capitalista.

A Questão do Trabalho na Conjuntura Atual

O significado do trabalho atualmente está ligado ao bem estar social através da seguridade de direitos (férias, licenças e outros), que contribuem para a promoção da dignidade humana, além de um salário mínimo, configurado como garantia de sobrevivência. Ao mesmo tempo, considera-se fundamental que o indivíduo reconheça a importância e o valor de seu trabalho, tanto para si (crescimento pessoal, elevação da autoestima), quanto para a sociedade a qual pertence. A partir dessa ótica, alguns estudiosos questionam a respeito do trabalho exercido pelo proletariado[4], tanto sobre o valor ideológico atribuído a essas atividades, quanto a relação entre trabalho e satisfação pessoal, visto que na maioria dos casos, as pessoas nem sempre conseguem atuar no ramo almejado, e o fator salarial muitas vezes é o principal impasse para se obter uma real qualidade de vida.

Nos últimos anos, as transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, decorrentes sobretudo dos avanços tecnológicos, trazem em seus discursos a ideia de restaurar a unidade entre o pensar e o fazer, exigindo dos trabalhadores do novo século um perfil polivalente e multifuncional. Entretanto, muitos autores, como Antunes e Lancillotti, compreendem que por trás desse discurso inovador, a exploração e a alienação do trabalhador se mantem como característica principal desse sistema, com implicações subjetivas na vida dos operários, que em muitos casos acabam sendo excluídos do mundo

4. Aqui se inclui tanto os trabalhadores da indústria quanto os de serviços.

do trabalho.

MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

Ao longo das primeiras décadas do Capitalismo Industrial, cresce a revolta dos operários indignados com as péssimas condições de trabalho, dentre as quais se destacam a falta de salários decentes, os frequentes acidentes e a perda do emprego devido à mecanização. Estes e outros fatores contribuem para a união e organização dos trabalhadores da época, que resultam no surgimento dos sindicatos. Para conter o impacto das transformações na estrutura das sociedades modernas, o Estado passa a intervir nas relações entre patrão e trabalhador, criando leis com o intuito de assegurar os direitos trabalhistas, principalmente aqueles referentes ao trabalho da mulher e da criança, higiene e segurança do trabalho.

> As condições de trabalho que caracterizam o início da revolução industrial eram assustadoras para os padrões atuais e podem ser responsabilizadas pela baixa expectativa de vida dos operários que labutavam em turnos diários de 12 a 16 horas, ampliados para até 18 horas quando a iluminação a gás tornou-se disponível. Foi em 1833, e somente nas fábricas têxteis da Inglaterra, que crianças entre 9 e 13 anos foram proibidas de trabalhar em jornadas de mais de 9 horas, e as que tinham entre 13 e 16 anos por mais de 12 horas, sendo o turno da noite reservado para que frequentassem a escola. O salário dos aprendizes era em geral a metade do que se pagava aos operários, o das mulheres a quarta parte, e o das crianças... já se pode imaginar. Além das doenças devidas ao ambiente insalubre, da alimentação deficiente, da falta de aquecimento apropriado, da disciplina nas fábricas e das multas que reduziam ainda mais seus ganhos, os trabalhadores estavam expostos a frequentes acidentes provocados pelo maquinário pesado que mutilava e matava. Muitas revoltas tiveram como alvo as próprias máquinas, destruídas pelos operários enfurecidos, como no chamado movimento ludista. A luta por melhores condições de trabalho, na Europa como na América, foi árdua, e novos direitos foram sendo aos poucos conquistados e acrescentados à legislação social e trabalhista em diversos países (QUINTANEIRO, 2002, p. 10).

Apesar dos avanços provenientes dos direitos trabalhistas, não houve avanço social, pois a classe trabalhadora continuava sendo explorada pela burguesia. No início do século XX, as ideias de Taylor e Ford inserem novos conceitos referentes ao trabalho em fábrica, que aumentam ainda mais o controle sobre os operários. O *taylorismo* introduz um sistema de divisão racional do trabalho, que consiste na separação entre *concepção* e *execução* do processo produtivo, buscando maior eficiência em menos tempo e com o menor custo. Para isso, o conhecimento sobre as etapas de produção ficava a cargo da gerência, cabendo a cada trabalhador executar apenas uma tarefa, portanto eles eram selecionados e treinados para assumir um cargo específico. Para estimular a produção,

Taylor inclui o sistema de incentivo e recompensa salarial, premiando os operários que alcançavam o melhor desempenho. Dessa forma, o fator tempo passa a ser um componente do processo produtivo, e o trabalhador é programado para realizar suas tarefas no menor tempo possível, aumentando assim os lucros da burguesia.

Já o *fordismo* teve como principal meta a fabricação e o consumo de produtos em larga escala. Ford introduz as linhas de montagem em série nas fábricas automobilísticas, permitindo a padronização e a redução dos custos de produção e consequentemente, a redução do preço, o que tornou o automóvel um item acessível à população. Dentre as ideias principais do fordismo estão a fragmentação e rotinização das tarefas, o controle do tempo de execução do trabalho, a disciplina como ponto central da qualificação e a não aceitação do saber dos trabalhadores. Antunes (2011) destaca ainda outros elementos do fordismo, como a montagem de produtos homogêneos, a existência de setores verticalizados e a consolidação do trabalho coletivo.

Tanto o taylorismo quanto o fordismo contribuíram significativamente para o aumento da produtividade das fábricas, mas em contrapartida intensificaram a fragmentação do processo produtivo e o controle sobre os operários, reforçando ainda mais o trabalho alienado. O fordismo foi o carro chefe da economia mundial durante aproximadamente 30 anos (dos anos 50 até meados da década de 70), quando o capitalismo viveu sua Era de Ouro, caracterizada pelo aumento das condições de vida do proletariado.

Após a Segunda Guerra, os países envolvidos na disputa ficaram devastados, seus governos tiveram que assumir compromissos no sentido de desenvolver suas economias e consequentemente, reerguer suas sociedades. Nesse contexto, o Estado passa a interferir na sociedade através de políticas públicas, visando combater o desemprego e proteger os menos favorecidos socialmente, surgindo assim o chamado *Estado de Bem Estar Social (Welfare State)*[5]. Esse modelo contribui para a expansão do fordismo tanto nos Estados Unidos quanto nos demais países de base capitalista. As políticas preventivas impulsionavam o consumo e a produção, através da incorporação dos ganhos de produtividade ao salário, aumentando o poder aquisitivo dos trabalhadores, para que pudessem comprar as mercadorias produzidas em larga escala. Dessa forma, os benefícios previdenciários permitiam a estabilidade de renda e proteção quanto a endividamentos, o que dava maior segurança aos trabalhadores.

Ainda no período pós-guerra, tem início uma rivalidade entre os Estados Unidos (capitalista) e a União Soviética (socialista). Nesse novo cenário, os Estados Unidos conseguem melhor desempenho econômico, enquanto a União Soviética fecha sua

5. Atualmente está em voga o modelo denominado *Welfare Mix*, segundo o qual a responsabilidade social é repartida entre o Estado, o Terceiro Setor e o Mercado. Dessa forma, o Estado deixa de ser o principal responsável pelo bem estar social, reduzindo e terceirizando suas ações.

economia, sendo seguida por vários países. A expansão do socialismo faz com que os Estados Unidos tomem medidas de contenção. Para isso, eles lançam um plano de financiamento para a reconstrução econômica dos países europeus e do Japão, cujo objetivo é conter o aumento de países socialistas e aprofundar a interdependência das economias de mercado.

Esses investimentos permitem o rápido crescimento da economia mundial e propaga o *padrão de consumo norte-americano*, com a exportação de produtos desse país para as demais nações, em especial para a Europa. Ao mesmo tempo, a produção em larga escala permite a massificação do consumo de bens duráveis, com isso, o desenvolvimento do modelo fordista ganha proporção internacional, e os Estado Unidos passam a ser a maior potência no mundo capitalista. "Um novo padrão de acumulação capitalista fundamentado no fordismo / keynesiano começa a ser desenhado para além do Estado norte-americano [...] Passa a ser estabelecido e pulverizado como uma nova lógica da antiga máxima da acumulação" (TRUPPEL, 2007, p. 16).

Outra medida tomada para a expansão da hegemonia norte-americana no pós-guerra foram os acordos de Bretton Woods[6]. Esses acordos determinaram um sistema de gerenciamento econômico internacional baseado no dólar, que visava a regulamentação das políticas econômicas e financeiras entre as nações. A partir desses acordos foram criados o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Internacional para a Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD), instituições que supervisionavam as políticas adotadas, com o objetivo de evitar uma crise semelhante à da década de 30 e promover o desenvolvimento econômico dos países devastados pela guerra. Porém, a partir dos anos 70, a estabilidade econômica adquirida nos 30 anos do pós-guerra sofre novo impacto devido à crescente instabilidade do mercado, o que resulta na crise do fordismo, abalando novamente a economia mundial.

Crise do Fordismo e Reestruturação Produtiva

No final da década de 60, o modelo fordista começa a entrar em crise nos países mais industrializados, devido à saturação do mercado. Um acontecimento relevante foi a perda da hegemonia americana, devido ao crescimento da economia dos países da Europa e do Japão, que implantavam os preceitos do fordismo em suas indústrias, aumentando a competitividade entre os países capitalistas. A crescente concorrência desencadeia uma crise de superprodução, pois não havia demanda suficiente para absorver os produtos fabricados em larga escala, o que acaba repercutindo no padrão de vida alcançado pela classe trabalhadora até então.

6. Bretton Woods, cidade americana onde os representantes das Nações Unidas se reuniram para tratar da restauração da economia mundial.

Além da concorrência e da superprodução, outros fatores influenciam o quadro econômico da época, dentre os quais: o término do Sistema Bretton Woods, que pôs fim ao controle dos fluxos de capital, que resultou no aumento da taxa de juros; a internacionalização do mercado; a dificuldade das empresas em manter salários altos; a crise do petróleo; o desequilíbrio do modelo de Bem Estar Social, uma vez que a maioria dos países não tinham mais condições de manter a política intervencionista. Todos esses fatores causavam interferências diretas no mundo do trabalho, trazendo a necessidade de transformações[7] para combater a crise que começava a se alastrar.

> Após um longo período de acumulação de capitais, que ocorreu durante o apogeu do fordismo e da fase keynesiana, o capitalismo, a partir do início dos anos 70, começou a dar sinais de um quadro crítico, cujos traços mais evidentes foram:
>
> 1) queda da taxa de lucro, dada, dentre outros elementos causais, pelo aumento do preço da força de trabalho, conquistado durante o período pós-45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos 60, que objetivavam o controle social da produção. A conjugação desses elementos levou a uma redução dos níveis de produtividade do capital, acentuando a tendência decrescente da taxa de lucro; 2) o esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção (que em verdade era a expressão mais fenomênica da crise estrutural do capital), dado pela incapacidade de responder à retração do consumo que se acentuava. Na verdade, tratava-se de uma retração em resposta ao desemprego estrutural que então se iniciava; 3) hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural do capital e seu sistema de produção, colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para a especulação, na nova fase do processo de internacionalização; 4) a maior concentração de capitais graças às fusões entre as empresas monopolistas e oligopolistas; 5) a crise do welfare state ou do "Estado do bem-estar social" e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado; 6) incremento acentuado das privatizações, tendência generalizada às desregulamentações e à flexibilização do processo produtivo, dos mercados e da força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimiam esse novo quadro crítico (ANTUNES, 2009, p. 31).

Na tentativa de superar a crise e de resgatar a potencialidade da dinâmica capitalista, surgem formas de produção alternativas através da implantação de novos métodos e processos de trabalho, implantados em vários países (Suécia, Itália, Japão, etc.). Essa nova mudança no mundo do trabalho é conhecida como *reestruturação produtiva*, na qual as empresas passam por grandes transformações nos níveis tecnológico e organizacionais, abandonando a rigidez do fordismo e adotando um perfil mais flexível, voltado para a

7. Para muitos autores essas transformações configuram um movimento se superação do fordismo, enquanto outros argumentam que essas mudanças são apenas um reajuste desse modelo. Entretanto, é consenso que tais mudanças são fruto da defasagem do processo de produção/consumo em massa e que as formas de produção emergentes geram um impacto significativo na vida dos trabalhadores, trazendo novos problemas de ordem social.

concorrência. A esse respeito, Sabel e Piore[8] criam o conceito de “especialização flexível”, que se refere a um novo modelo produtivo que rejeita a produção em massa, compreendendo ao mesmo tempo desenvolvimento tecnológico e desconcentração produtiva, direcionado para um mercado local.

A reestruturação produtiva ganha força a partir dos anos 70, e dois fatores são fundamentais para seu sucesso: a Terceira Revolução Industrial e o Toyotismo. A Terceira Revolução Industrial ou Revolução Técnico-Científica é marcada por grandes inovações na área da informática, como a robótica, a internet e a microeletrônica, que são incorporadas ao processo fabril. Esse avanço tecnológico possibilita o aperfeiçoamento dos meios de produção e maior desregulamentação e flexibilização do trabalho, bem como o desenvolvimento de novos ramos industriais.

O modelo de produção toyotista, também denominado *produção enxuta*, implementado primeiramente na empresa Toyota, serviu como base para a reestruturação das demais economias. Esse modelo busca adequar a produção à demanda do mercado, priorizando a versatilidade e a qualidade, utilizando o mínimo de recursos para evitar o acúmulo de excedentes. Dentre as principais características desse modelo pode-se destacar:

a. Automação – Mecanismo que interrompe automaticamente o funcionamento das máquinas, caso algum defeito seja encontrado. Esse recurso permite que um único operário consiga operar várias máquinas ao mesmo tempo, diferentemente do modelo fordista (um homem para uma máquina).

b. *Just in time* (na hora certa) – Método que promove o controle de estoque, dispondo da peça necessária, na quantidade exata e no momento certo. Esse método objetiva: flexibilizar as empresas, produzir somente o necessário, reduzir o desperdício e os custos de fabricação, promover o melhor atendimento ao cliente e obter maior retorno do investimento.

c. *Kan-ban* – Termo japonês que significa “placa”. São cartões utilizados para indicar reposição de estoque, em um processo semelhante ao modelo de funcionamento dos supermercados, que faz a substituição do produto depois da venda, e se configura como elemento chave do *just in time*.

d. Controle de Qualidade Total (CQT) – Sistema que busca constantemente a eliminação de erros e tem como metas atender a expectativas e necessidades dos clientes; aprimorar os processos produtivos, visando a excelência nos resultados; detectar e resolver os problemas em cada etapa da produção, envolvendo todos os trabalhadores; instituir o processo de melhoria contínuo (*kaizen*), aproveitando as sugestões e experiências dos colaboradores.

---

8. SABEL, Charles; PIORE, Michael. **The second industrial divide**. Nova York: Basic Books, 1984.

e. *Outsourcing* (Terceirização) – No Toyotismo, as empresas se concentram no desenvolvimento de produtos e serviços que garantam sua competitividade no mercado. Dessa forma, as demais atividades que não são nucleares passam a ser realizadas por outras empresas, com vista na redução dos custos na folha de pagamento e no foco da empresa em sua função principal.

f. Trabalho em equipe – A organização do trabalho passa a ser realizada por meio de equipes (orientadas por um líder) responsáveis por grande parte das tomadas de decisões. As equipes buscam aproveitar a experiência e o capital simbólico de seus componentes, promovendo maior proximidade entre gestores e colaboradores.

g. Mão de Obra Qualificada[9] – Os trabalhadores devem ser qualificados através de cursos, palestras e outros, para se tornarem eficientes e proativos, adquirindo novas competências[10] que os torne capazes de exercer diferentes atividades.

h. Sindicalismo de empresa – Considerado um fator de grande importância para o desenvolvimento desse modelo, é tratado como componente interno da produção, responsável pela conciliação de interesses.

Esses avanços, aliados ao surgimento de novas técnicas de gestão, permitiram a reestruturação da atividade produtiva, que revolucionaram as formas de comunicação e as relações de produção. Com isso, ocorre uma redução significativa na hierarquia empresarial e o aumento da produtividade, entretanto, também há o crescimento do desemprego, decorrente tanto da automação do processo produtivo quanto da falta de trabalhadores qualificados para operar com as novas tecnologias.

Reestruturação e Globalização

Associado ao processo de reestruturação produtiva ocorre o fenômeno da globalização, que juntamente com o neoliberalismo[11], ocasiona grande impacto econômico, político e social no mundo. Os países passam a promover a abertura de suas economias para o mercado global, reduzindo as barreiras alfandegárias e diminuindo as políticas de proteção, o que permite a instalação de empresas multinacionais em seus territórios. Com isso, fronteiras vão desaparecendo e blocos econômicos são criados, favorecendo o intercâmbio de produtos e serviços. A redução da soberania nacional, aliada à abertura dos mercados e ao surgimento das multinacionais traz uma nova divisão internacional do trabalho, que concentra as atividades de criação nos países sede e transfere as atividades

9. A questão da qualificação profissional será abordada com maiores detalhes no Capítulo 3.

10. *Competência*, no contexto do trabalho, refere-se ao conjunto de conhecimento, habilidades e atitudes que geram um diferencial competitivo e contribuem para o desempenho profissional.

11. Sistema econômico baseado na liberdade de mercado, que tem como características a desregulamentação da economia, a privatização de empresas estatais, a redução do déficit público e o corte nas despesas sociais, dentre outras.

de menor custo para países em desenvolvimento, que possuem, entre outras vantagens, mão de obra barata e pouca preocupação com os danos ambientais.

> No que diz respeito à localização da produção, concepção execução dos produtos foram separadas, tanto lógica como geograficamente. As indústrias de ponta da nova era concentram seus esforços na criação de novos produtos e dependem intensamente de mão de obra de elevada qualificação, enquanto que as operações produtivas repetitivas automatizam-se, substituindo-se largamente a mão de obra desqualificada por robôs industriais. Há uma crescente transferência de unidades industriais dos países desenvolvidos para os subdesenvolvidos, na busca de mão de obra barata e legislação menos rigorosa no controle das atividades industriais (em relação a danos ambientes) ou na imposição de tributos, dentro do objetivo de reduzir custos e obter maiores vantagens na competição internacional. É o fenômeno denominado "deslocalização da produção" (SANTANA, 1999, p. 38).

Nesse sentido, Arrighi (1998) compreende essa divisão internacional do trabalho tomando por base a distribuição geoespacial das "atividades cerebrais" e "atividades neuromusculares". Segundo o autor, as atividades cerebrais estão relacionadas aos processos de inovação, aos novos métodos de produção e de organização do trabalho, sendo desenvolvidas nos países que compõem o núcleo orgânico do capitalismo. Já as atividades neuromusculares não necessitam de grandes investimentos em educação, tecnologia e inovação, sendo, portanto realizadas nos países de economia periférica, como é o caso do Brasil.

Outra mudança sentida no mundo do trabalho, além da reestruturação produtiva, diz respeito à expansão do setor de serviços, que no contexto atual é compreendida por Daniel Bell (1977) como uma das dimensões da sociedade *pós-industrial*[12]. Para o autor, grande parte da força de trabalho para comércio, finanças, saúde, educação etc., encontra-se no setor terciário, constituindo uma heterogeneização da classe trabalhadora. Em contrapartida, verifica-se a redução do trabalho industrial, assalariado e o aumento da precarização, em virtude da flexibilidade das relações trabalhistas, o que resulta no aumento do desemprego estrutural. A partir dessa constatação pode-se afirmar que os empregos gerados no setor de serviço não são suficientes para abarcar o contingente de mão de obra rejeitada pelas indústrias.

A respeito da expansão do setor de serviços, vários autores apresentam diferentes considerações. Claus Offe (1989), ao comentar sobre o crescimento desse setor, critica a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea, expondo como argumentos a depreciação moral do trabalho como dever ético, a diminuição de sua importância subjetiva e a redução da motivação ocupacional, dentre outros. Contudo, Antunes reafirma a centralidade da categoria trabalho na análise social, uma vez que, segundo ele, vivemos

12. Para esse autor, o conceito de sociedade pós-industrial está relacionado às mudanças na estrutura social, em especial na economia, nas tecnologias e nos sistemas ocupacionais.

em uma sociedade produtora de mercadorias, na qual o trabalho configura-se num aspecto crucial para a produção dos *valores de troca*, mercadorias resultantes da combinação entre o trabalho humano e os meios de produção. Em concordância, Lancillotti (2003) compreende que enquanto a sociedade capitalista não estiver superada, o trabalho continuará sendo categoria principal para a compreensão do movimento histórico.

Reestruturação Produtiva no Brasil

Entre as décadas de 80 e 90 a reestruturação produtiva foi sendo adotada por grande parte das economias globais, alcançando diferentes resultados. Nas economias periféricas, a abertura econômica trouxe grande impacto na ordem econômica e social, agravando problemas já existentes. No caso particular do Brasil, a reestruturação produtiva tem início num momento histórico delicado, de recessão econômica e transição política, sendo implantada no final da ditadura militar, com o objetivo de retomar o crescimento nacional.

Durante o processo de redemocratização, o Brasil enfrentava uma grande crise econômica que abalava os setores trabalhistas. O insucesso no controle dos níveis inflacionários, e o irrisório desempenho da economia brasileira ao longo dos anos 80, confere a esse período o título de "década perdida", uma vez que a inflação do país alcançava índices bastante elevados e a dívida externa se multiplicava. Além disso, o país vinha sofrendo redução de importações que impedia a compra de novos equipamentos e tecnologias, tornando o setor industrial obsoleto e sem condições de competir no mercado internacional.

> A redução das importações dentro da política econômica implantada por Delfim tornava o Parque Industrial brasileiro sucateado, sem poder importar novas máquinas e equipamentos. A engrenagem, da indústria estava parando, enquanto que os países de Primeiro Mundo estavam em plena modernização de suas indústrias e através da revolução técnico científica criavam indústrias mais eficientes (MORAES; FRANCO, 2005, p. 92).

Esses fatores refletem o panorama socioeconômico da época, trazendo grandes consequências para a sociedade brasileira. Dentre essas consequências, destacam-se as altas taxas de desemprego, que alavancavam o crescimento do trabalho informal; o arrocho salarial, que favorecia a concentração de renda; e a desvalorização da moeda, que reduzia o poder de compra do trabalhador. É nesse contexto que as políticas neoliberais começam a ser adotadas como forma de resgatar a economia, visando a inserção do país na concorrência global.

A reestruturação produtiva é implantada no Brasil como forma de modernizar as empresas de acordo com os padrões vigentes do mercado, por meio da adoção de novas tecnologias e processos de produção. Inicialmente, essas inovações ocorrem nas empresas

exportadoras de forma parcial, apenas nas etapas referentes ao ritmo de trabalho e ao controle de qualidade da produção. Esse processo se intensifica durante os governos de Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso, devido a adoção do neoliberalismo.

Collor, com sua política, dá início à inserção do país no contexto global, promovendo a abertura da economia e apoiando as empresas brasileiras para que tivessem condições de competir no mercado exterior. Internamente, reduziu a participação do Estado nas atividades econômicas como forma de eliminar os entraves burocráticos que segundo ele, brecavam a modernização do Estado. Nesse sentido, implementou o Plano Collor, que dentre as principais medidas adotadas pode-se destacar: a reforma administrativa, com a extinção de autarquias e a demissão de funcionários públicos; o confisco monetário que retia os depósitos das contas bancárias pelo prazo de dezoito meses, além do congelamento de preços e salários, que complicava ainda mais a vida dos trabalhadores brasileiros. Com o *impeachman* de Collor, Itamar cumpre o restante do mandato seguindo a mesma linha de reestruturação econômica, porém de maneira mais moderada, pois o quadro socioeconômico da época era bastante crítico. Itamar manteve ainda algumas ações do governo anterior, como as privatizações e a liberação das importações.

Fernando Henrique toma posse como presidente em 1995, e fica no poder por dois mandatos. Durante seu governo, houve reformas nos setores econômico, financeiro e administrativo, os gastos com a seguridade social são reduzidos, ocorre a proibição da indexação nos contratos trabalhistas e o fim do monopólio estatal nas áreas de energia, siderurgia e telecomunicações. Outra medida importante é a elevação da taxa de juros, visando o controle da inflação e o aumento da entrada de capital externo. FHC também dá continuidade ao processo de desestatização do governo Collor. Grandes empresas estatais são privatizadas, entre elas, a Companhia Vale do Rio Doce e a Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), ocasionando novo aumento do desemprego, o que gera na época greves e protestos dos trabalhadores.

Na esfera privada, as empresas procuram cumprir as exigências do mercado externo, aprimorando a qualidade, a produtividade e reduzindo os custos. Para isso, aplicam os preceitos da reestruturação produtiva de forma isolada, descontextualizando as técnicas que formavam o todo do processo. Ao mesmo tempo, muitas das práticas específicas do modelo fordista continuam em voga, como a gestão autoritária e a hierarquia verticalizada. Nesse contexto, a reestruturação produtiva com base na abertura econômica traz grandes mudanças no mercado de trabalho, com impacto negativo para a classe trabalhadora.

Dentre os impactos que ocorreram com a modernização do parque produtivo, pode-se destacar a redução da mão de obra nas empresas, uma vez que a implantação de novas tecnologias proporcionava o aumento da produtividade com menor custo. Outro

ponto negativo surge da necessidade de trabalhadores qualificados para exercerem novas funções, e com isso, as vagas eram preenchidas por estrangeiros, uma vez que a mão de obra brasileira, adaptada ao modelo fordista, não apresenta as competências exigidas para assumir determinados cargos.

> No que diz respeito à baixa qualificação e até mesmo à baixa escolaridade da força de trabalho no país, muitas vezes utilizada como argumento justificativo dos obstáculos à modernização, deve-se chamar atenção para o fato de que as mesmas foram resultados, entre outros fatores, de uma demanda que vinha sendo formada há tempos por um processo de recrutamento taylorista (SANTANA; RAMALHO, 2010, p. 37)

Há ainda a questão da subproletarização do trabalho, através da terceirização e dos contratos temporários, entre outros. Com a redução do papel do Estado na economia e o grande foco na produtividade, muitas empresas tiveram que reduzir seus custos, dessa forma, serviços como de limpeza e de segurança, eram delegados a outras empresas. Essa prática trouxe alguns problemas ao proletariado, dentre eles a redução de salários, a precarização do trabalho e o aumento da rotatividade, com impacto direto na vida dos trabalhadores. Estes e outros fatores que contribuem para o crescimento das taxas de desemprego[13], do trabalho informal, geram grandes problemas para a classe trabalhadora, aumentando ainda mais as desigualdades entre o proletariado e a burguesia. Para Barbosa (2002), o processo de abertura econômica no Brasil não leva em consideração fatores de competitividade sistêmica, como o custo financeiro e tributário, precariedade da infraestrutura e a forte burocracia. Somando-se a isso, a pouca qualidade do sistema educacional e dos programas de treinamento dificultavam a adaptação dos trabalhadores às novas exigências do mercado.

Para outros estudiosos, a reestruturação produtiva contribui ainda mais para a exploração e alienação da mão de obra trabalhadora, por pelo menos dois motivos: a qualificação orientada aos interesses das empresas e a desestruturação dos trabalhadores enquanto classe. Com relação ao primeiro motivo compreende-se que a criatividade e autonomia dos trabalhadores devem estar voltadas para os objetivos das instituições, e que suas competências devem possibilitar o desenvolvimento de novos processos, serviços e produtos que aumentem o potencial competitivo no mercado. Entretanto, esses trabalhadores não possuem liberdade para controlar ou determinar os objetivos de seu trabalho, pois suas atividades estão subordinadas às decisões empresariais, e o produto desse trabalho continua, muitas vezes, alheio ao individuo. Além disso, muitas empresas encontram dificuldades em utilizar as competências dos trabalhadores, devido ao caráter autoritário e vertical.

---

13. Dados apontam que no período de 1989 a 1999 o número de desempregados passou de 1,8 milhão para 7,6 milhões, e que a taxa de desemprego subiu de 3% para 9,6% entre a População Economicamente Ativa (BRAGA, 2012)

Quanto à desestruturação da classe trabalhadora, pode-se afirmar que o longo e cansativo regime de trabalho (especialmente no setor de serviços), os baixos salários e a falta de estabilidade nos empregos são alguns dos obstáculos para a luta sindical. Num cenário em que a estabilidade e a legislação trabalhista vêm sendo reduzidas, os trabalhadores se veem obrigados a competir entre si por um lugar no mercado de trabalho formal, transformando a luta coletiva em individualismo. Existe ainda uma ruptura dentro da própria classe trabalhista, tendo de um lado os trabalhadores do sexo masculino, estáveis e com participação ativa em movimentos sindicais, e do outro lado, as mulheres, os jovens, os idosos e os deficientes, grupos considerados mais vulneráveis às oscilações do mercado de trabalho.

> [...] a informalidade cumpre papel fundamental no atual processo de acumulação do capital sob o paradigma da acumulação flexível, na medida em que a flexibilização das relações de trabalho tendem a enfraquecer ainda mais a organização dos trabalhadores e suprimir direitos históricos como forma de evitar pressões reivindicativas e desonerar o capital de "gastos" excessivos com material humano, fortalecendo o capital através da criação de inúmeras formas precárias de trabalho, aumentando e aprofundando a exploração do trabalhador, como forma de proporcionar ao capital maiores condições de atender às novas exigências da economia de mercado (MONTENEGRO, 2007, p. 7)

Nesse aspecto, o próprio sindicalismo também sofre com as mudanças da reestruturação produtiva. Para muitos autores, os sindicatos vivem um período de crise, que vem obrigando-os a definir seu papel dentro do processo produtivo. Para Santana e Ramalho (2010), as causas apontadas para essa crise são: a flexibilização das relações de trabalho e o crescimento do trabalho em tempo parcial e por conta própria; o uso intensificado da subcontratação e do trabalho a domicilio, além do crescimento do desemprego; a redução do emprego nas indústrias, provocada pelo avanço tecnológico e pela automação; a possibilidade das empresas se deslocarem e segmentar suas atividades; e o uso de novas formas de gestão que enfatizam a participação dos trabalhadores e desestimulam a sindicalização.

Esses fatores levam os sindicatos a alterarem suas reivindicações. Se antes o assunto principal era a questão salarial, a partir dos anos 90 o que está em pauta é a garantia de emprego e o combate ao desemprego estrutural. Nesse sentido, as centrais sindicais vêm se envolvendo em novas ações, como em projetos que visam à formação profissional, na formação de cooperativas de trabalho e na mediação junto às agências, na tentativa de empregar trabalhadores fora do mercado de trabalho.

A crise sindical também se encontra em debate no campo sociológico, resultando em diferentes compreensões sobre o tema: para alguns estudiosos, o que se vê é o desenvolvimento de um *sindicalismo de participação*, aliado aos objetivos do mercado e

que não questiona a lógica do capital; já para outros, o *sindicato do futuro* deveria abranger também os trabalhadores desempregados, precarizados e fora do processo produtivo, assumindo a forma de redes ampliadas. Esses últimos autores afirmam existir um consenso de que os sindicatos devem se adaptar à atual realidade do mundo do trabalho, que se apresenta mais heterogêneo do que em épocas passadas.

> Mas, para que esse tipo de sindicalismo se torne uma realidade, algumas precondições deverão ser preenchidas. Além da mudança nas estratégias de recrutamento e manutenção de membros, no sentido de que terão de recrutar e ficar com os indivíduos ao longo de toda a sua trajetória profissional, em vez de perdê-los assim que mudam ou perdem empregos; deve-se buscar uma modificação nas leis trabalhistas e na cultura gerencial, para que incorporem tal possibilidade, permitindo aos sindicatos cumprirem seu novo papel e garantindo aos trabalhadores a liberdade de organização nos locais de trabalho, a mesma que, aliás, eles já possuem na sociedade civil (SANTANA; RAMALHO, 2010, p. 37)

O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

De acordo com Santos (2009), o mercado de trabalho brasileiro apresenta um perfil bastante diversificado, tanto das relações de trabalho quanto da estrutura das ocupações. Com relação ao primeiro ponto, essa diversidade aparece nas diferentes formas de contratos trabalhistas (trabalhadores com carteira assinada, terceirizados, servidores públicos etc.) e de obtenção de renda (autônomos, domesticas). Quanto à estrutura das ocupações, essa variedade ocorre devido às várias formas de organização dos setores secundário e terciário, que resulta na diferenciação de atividades e também de remuneração.

A partir desse perfil, o autor divide o mercado de trabalho brasileiro em dois grupos. O primeiro corresponde ao mercado de trabalho estruturado, no qual as relações trabalhistas são regidas pela legislação, responsável pela dinâmica da economia. Já o segundo grupo diz respeito ao mercado de trabalho pouco estruturado, que concentra principalmente os setores de comércio e serviços, composto por trabalhadores pouco qualificados e não sindicalizados. Esse último grupo representa a maior parte do mercado de trabalho brasileiro.

Estruturado	Onde se dão as relações empregatícias baseadas em contratos legais, e cobertas pela legislação trabalhista e social – ou seja, o “setor formal”.
Pouco Estruturado	Prevalecem relações trabalhistas informais e precárias, além de boa parte das ocupações autônomas. É chamado também de segmento “informal” do mercado de trabalho.

Quadro 3: Segmentos do Mercado de Trabalho Brasileiro

Fonte: SANTOS (2009)

Para compreender melhor as questões relativas ao mercado de trabalho no Brasil, é preciso fazer um breve esclarecimento sobre alguns conceitos importantes desse campo de estudo, que são fundamentais para análises posteriores. Esses conceitos são:

a. **População em Idade Ativa (PIA) –** Grupo de pessoas consideradas disponíveis para o mercado de trabalho, englobando tanto a População Economicamente Ativa (PEA) quanto a Inativa (PEI). No Brasil, a PIA inclui pessoas a partir dos 10 anos.

b. **População Economicamente Ativa (PEA) –** Compreende a população entre 10 e 65 anos, classificada como ocupada ou desocupada.

- População Ocupada – São as pessoas que trabalham. Inclui os empregados, os trabalhadores por conta própria, os empregadores e os não remunerados.
- População Desocupada – São as pessoas que não trabalham, mas que estão disponíveis para assumir um trabalho, e que para isso tomam alguma providência efetiva, por exemplo, entregando currículos e pesquisando nos jornais.

c. **População Economicamente Inativa (PEI) –** Parcela da PIA que se encontra incapacitada para o trabalho, que desistiram de procurar emprego ou que realmente não querem trabalhar.

Como foi visto anteriormente, as mudanças ocorridas no mercado de trabalho brasileiro durante a década de 90 tiveram como consequências o aumento da taxa de desemprego, deterioração das condições de trabalho e grande migração da força de trabalho para o segmento pouco estruturado. Entretanto, nas primeiras décadas do século XXI, a flexibilização das relações produtivas (oriundos da reestruturação produtiva) foi perdendo força devido à melhora dos indicadores do mercado de trabalho e da reorganização do papel do Estado frente à economia, que elevaram o número de trabalhadores no segmento estruturado. Para melhor compreensão das mudanças ocorridas no mercado de trabalho brasileiro, nesse período, faz-se necessário primeiramente uma breve compreensão do quadro econômico e das políticas adotadas durante a primeira década dos anos 2000, no que diz respeito à regulação do trabalho.

O governo Lula manteve grande parte da política econômica adotada pelo governo anterior, com o argumento de evitar qualquer ato que pudesse alterar a economia brasileira. Deu ampla liberdade a sua equipe econômica para elevar as taxas de juros e aumentar o superávit primário, fazendo com que o risco-país[14] caísse e o dólar se estabilizasse. A queda do dólar possibilitou a redução da divida externa e a valorização do Real, e consequentemente, a redução da inflação e o crescimento do PIB. Além disso, a situação

14. Refere-se ao grau de incerteza associado a investimentos feitos no país, que abrange riscos mercadológicos, jurídicos, climáticos e sociais, entre outros.

favorável do mercado internacional e o crescimento das economias dos países emergentes beneficiaram o país com aumento das importações de alimentos e *commodities*[15].

Nessa conjuntura, o país alcança a estabilidade econômica, e consequentemente a questão do trabalho apresenta alguns avanços, como a significativa redução da informalidade e do desemprego. Dentre os fatores que contribuíram para esse quadro estão a criação de empregos formais com carteira assinada, a regulação das condições de trabalho e o aumento real do salário mínimo – que contribuiu para a melhor distribuição de renda do país. Essas medidas permitiam a manutenção da segurança do trabalhador e do crescimento da proteção junto à previdência social, através do seguro desemprego e do provimento de serviços sociais básicos, permitindo que uma pequena parte dos trabalhadores atingisse a classe média.

> Nesse período marcado pela elevação das taxas médias de crescimento da economia brasileira, o mercado de trabalho apresentou mudanças significativas que, no conjunto, resultaram em importantes melhorias: redução das taxas médias de desemprego; expansão do emprego assalariado formal (protegido pela legislação trabalhista, social e previdenciária brasileira); crescimento do emprego nos setores mais organizados da economia (inclusive na grande empresa e no setor público); redução do peso do trabalho assalariado sem registro em carteira (ilegal) e do trabalho por conta própria na estrutura ocupacional; elevação substantiva do valor real do salário mínimo; recuperação do valor real dos salários negociados em convenções e acordos coletivos; importante redução do trabalho não remunerado; intensificação do combate ao trabalho forçado e redução expressiva do trabalho infantil (BALTAR, 2010, p. 10).

Uma análise geral dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) entre os anos de 2003 e 2009 permite visualizar um crescimento gradativo do emprego formal até meados de 2007, quando ocorre uma pequena queda, devido a uma nova crise financeira internacional.

15. Produtos de baixo valor agregado, sem grandes diferenciações. Geralmente são produtos primários, como minério e produtos agrícolas, que tem cotação global, sendo negociados na Bolsa de Valores.
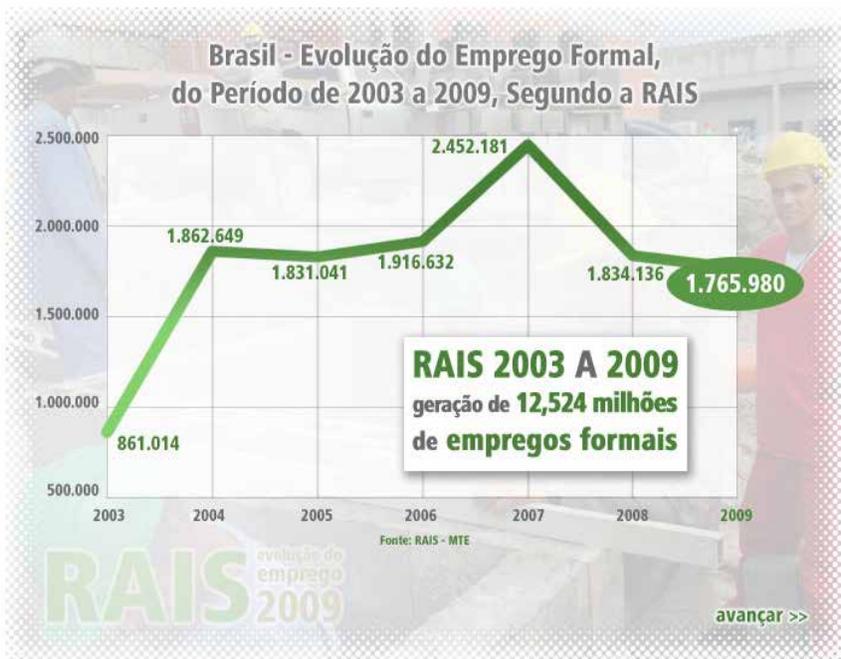
Figura 8. Evolução do Emprego Formal entre 2003 e 2009

Fonte: MTE, 2014

Em 2011 assume Dilma Rousseff, que dá continuidade às políticas econômicas e sociais do governo anterior, e implementa novos programas com o intuito de melhorar as oportunidades de emprego e renda, bem como as condições sociais da população. Entre eles, o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), que oferece cursos profissionalizantes, cujo objetivo é a inserção de jovens e adultos no mercado de trabalho; o Programa Brasil sem Miséria, tendo como meta a redução do índice de pessoas em situação de extrema pobreza; e o Programa Viver sem Limites, com o objetivo de promover oportunidades sociais às pessoas com deficiência.

Com relação à renda, segundo dados de 2012 da Secretaria de Assuntos Estratégicos da Presidência da República, 53% da população brasileira encontra-se na classe média. Aqui cabe uma ressalva, pois a definição da nova classe média adotada pelo governo nesse mesmo ano corresponde às famílias com renda per capita entre R$ 291 e R$ 1.019, e o salário mínimo vigente corresponde a R$ 788[16]. Nesse contexto, Pochmann (2012) conclui que o aumento de indivíduos na classe C é decorrente tanto das políticas de distribuição de renda quanto da valorização do salário mínimo.

16. Referente ao ano de 2015.

> Diante da combinação da recuperação do valor real do salário mínimo nacional com a ampliação das políticas de transferências sociais, nota-se que a recente expansão das vagas de salário de base tem permitido absorver enormes parcelas dos trabalhadores na base da pirâmide social, o que favorece a redução sensível da taxa de pobreza em todo o país. Ainda que isso se mostre insuficiente para alterar o segmento intermediário da atual estratificação social, conclui-se que está em curso uma crescente polarização entre os dois extremos com forte crescimento relativo: os trabalhadores na base da pirâmide social e os detentores de renda derivada da propriedade (POCHMANN, 2012, p. 22).

Embora as questões relativas ao trabalho, emprego e renda estejam longe de serem sanadas, é inevitável admitir que houve um grande avanço no que tange ao aumento do trabalho formal nos últimos anos. Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), entre 2009 e 2014 foram gerados 5.277.071 empregos com carteira assinada, entretanto nos anos de 2011 e 2012 observa-se uma queda no crescimento do emprego formal, devido à redução de dinamismo dos setores celetista e estatutário.
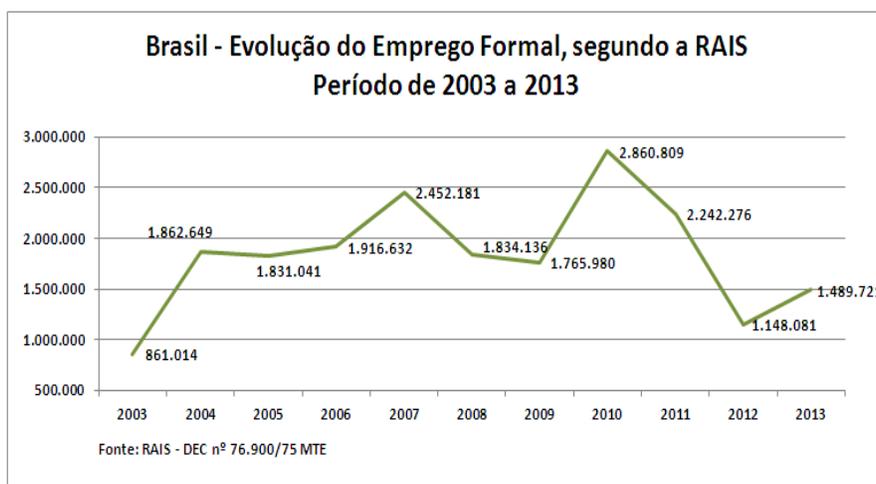
Figura 9. Evolução do Emprego Formal entre 2003 e 2013

Fonte: MTE, 2014

A Questão do Trabalhador com Deficiência

No que tange à questão do trabalhador com deficiência, dados do Censo 2010 apontam que dos 44 milhões de deficientes existentes no Brasil em idade ativa, apenas cerca de 20 milhões estão inserido no mercado de trabalho, o que representa menos da

metade desse contingente. Outro fato relevante, segundo os indicadores do CAGED, consiste na predominância da admissão de deficientes físicos nos postos de trabalho, quando em comparação com os demais tipos de deficiência (Tabela 1). Um dos motivos para essa predominância, segundo diversos estudiosos, é que os contratantes preferem deficiências mais leves, que não necessitem de grandes adaptações por parte das empresas. Quanto à contratação nos diferentes setores da economia, observa-se que o setor de serviços absorve a maior parte dessa mão de obra, sendo que em 2010 três setores[17] terminaram o ano com saldo negativo devido ao alto índice de demissões (Tabela 2). De acordo com dados da RAIS de 2013, existem 357,8 mil pessoas com deficiência com vínculos empregatícios, o que corresponde a 0,73% dos empregos no Brasil.

Período de Admissão	Deficiência				
	Física	Auditiva	Visual	Mental	Múltipla
3º Quadrimestre de 2010	2.866	335	1.314	1.850	70
1º Quadrimestre de 2011	14.317	5.753	2.087	1.796	448
2º Quadrimestre de 2011	16.660	6.516	2.450	2.367	371

Tabela 1: Pessoas com Deficiência Admitidas no Mercado de Trabalho Brasileiro

Fonte: CAGED/MTE (2010, 2011)

Período de Admissão	Setor da Economia							
	Extração Mineral	Ind. de Transf.	SIUP	Const. Civil	Comércio	Serviços	Adm. Pública	Agrop/ext., caça/pesca
3º Quadrim. e de 2010	67	537	-327	-370	1.714	2.590	339	-529
1º Quadrim. de 2011	80	7.723	171	1.432	5.278	9.951	294	801
2º Quadrim. de 2011	83	8.608	236	1.904	6.259	11.592	118	973

Tabela 2: Pessoas com Deficiência Admitidas nos Setores da Economia Nacional

Fonte: CAGED/MTE (2010, 2011)

Um dos principais fatores que contribuem para que muitos deficientes não procurem o mercado de trabalho formal são os baixos salários pagos pelas empresas. Em geral esses salários são próximos do valor do Beneficio de Prestação Continuada (BPC), que corresponde a um salário mínimo mensal destinado à pessoa com deficiência que comprove não possuir meios de sustentar-se, e cuja renda mensal per capita da família[18] seja inferior

17. Construção Civil; Serviços Industriais de Utilidade Pública (SIUP); e Agropecuária, Extração Vegetal, Caça e Pesca
18. Para verificar o valor da renda mensal familiar per capita, deve-se somar todos os rendimentos recebidos no mês pelos membros da família, incluindo a pessoa com deficiência, e o valor total (renda bruta familiar), deve ser dividido pelo número dos integrantes da família.

a um quarto do salário-mínimo. Essa aproximação de valores desestimula o deficiente a ter um emprego, pois a concessão do BPC é suspensa quando ele passa a exercer atividade remunerada. Por isso, muitos preferem abrir mão de uma vaga no mercado de trabalho por receio de perder um salário garantido caso não consiga adaptar-se ao cargo ou função exercida.

Para contornar esses problemas, em 2011 a Lei do BPC foi alterada, permitindo que pessoas com deficiência contratadas na condição de aprendiz continuassem recebendo o benefício, conforme o exposto na Lei Orgânica da Assistência Social: "A contratação de pessoa com deficiência como aprendiz não acarreta a suspensão do benefício de prestação continuada, limitado a 2 (dois) anos o recebimento concomitante da remuneração e do benefício" (art. 21-A, §2º). Apesar dessa mudança, deve-se ter em mente que os aprendizes representam uma fração mínima dos trabalhadores com deficiência, e que, portanto, grande parte dessa demanda enfrenta a escolha entre receber permanentemente um beneficio irrisório ou se arriscar no mercado de trabalho instável e oscilante.

LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

As principais leis que regem o trabalhador brasileiro são a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)[19] – que apesar de seus 72 anos, continua atendendo grande parte das reinvindicações trabalhistas – e o Regime Jurídico dos Servidores Públicos da União (Lei nº 8.112/90), que serve como parâmetro para estados e municípios. Ao longo da década de 2000 foram elaboradas várias leis relacionadas às questões trabalhistas, que ora reafirmam a flexibilização das relações de trabalho, ora vão de encontro a essa flexibilização. Krein, Santos e Nunes (2011) elaboraram dois quadros expondo essas medidas.

Crédito consignado (Lei n. 10.820/2003)	Autoriza a concessão de empréstimos, pelos bancos, a empregados e aposentados, mediante o desconto salarial a ser processado pelo empregador ou Previdência Social. A inovação afronta o princípio da intangibilidade salarial.
1º Emprego Leis ns. 10.748/2003 e 10.940/ 2004, regulamentada pelo Decreto n. 5.199/2004	Concede incentivos fiscais para as empresas que contratam jovens, permitindo a contratação de jovens por prazo determinado, desde que por um período mínimo de 12 meses. Recomenda que as empresas devem evitar a substituição de trabalhadores. Limita a 20% do seu quadro de pessoal os contratados pelo programa.

19. Decreto-Lei nº 5.452/43.

Reforma previdenciária (EC n. 41/ 2003)	Extingue o regime de previdência pública para os servidores públicos admitidos a partir da publicação da EC, com o fim da integralidade e da paridade, fixação do limite a ser percebido a título de proventos de aposentadoria, de acordo com o teto do regime geral do INSS, e determinação de que fossem instituídos os fundos de pensão. Também taxou os inativos, aumentou o limite de idade e fixou condições mais duras para o servidor alcançar a aposentadoria.
Nova Lei de Falências e da Recuperação Judicial (Lei n. 11.101/2005)	A CLT estabelece que, na falência, a totalidade dos salários e indenizações devidos aos trabalhadores seriam créditos privilegiados; mas a nova lei reduz o limite de preferência do crédito trabalhista para o valor de 150 salários mínimos. Ao contrário do que ocorria no regime anterior, com a nova lei, no caso de recuperação judicial da firma, os empregados deixam de receber seus créditos trabalhistas durante um ano e passam a discutir sua forma de pagamento com os demais credores, em Assembleia Geral; e, na venda dos ativos da sociedade falida, não há mais a sucessão trabalhista, de modo que a empresa arrematante não está obrigada nem a permanecer com os empregados nem a pagar a dívida trabalhista.
Super Simples, LC n. 123/2006	As micro e pequenas empresas continuam dispensadas de: fixar quadro de Trabalho em suas dependências; anotar as férias dos empregados no livro ou ficha de registros; matricular aprendizes nos cursos de Serviços Nacionais de Aprendizagem; posse do Livro de Inspeção do Trabalho; comunicar à entidade fiscalizadora quanto à concessão de férias coletivas. Perante a Justiça do Trabalho, o empregador poderá fazer-se substituir por representante legal.
Nova regulação para o trabalho em atividades de cunho intelectual (Lei n. 11.196/2005)	Estabelece que, mesmo apresentando todos os elementos que delineiam um assalariado, a pessoa física que presta serviços intelectuais pode ser materialmente concebida como uma pessoa jurídica. Passa-se, assim, do campo das regras trabalhistas para o das civis e comerciais. Tanto para o empreendimento tomador quanto para o prestador de serviços, há redução dos tributos, mas o último deixa de contar com os direitos laborais.
Empregados domésticos (Lei n. 11.324/2006)	Garante a estabilidade provisória à empregada grávida, férias anuais remuneradas de 30 dias e a vedação a descontos por fornecimento de alimentação, vestuário ou higiene aos empregados domésticos. Entretanto, o presidente vetou a obrigatoriedade do FGTS, a multa rescisória de 40%, o salário-família e o seguro-desemprego, com o argumento de que poderia contribuir para o aumento da informalidade e o desemprego. Com isso, o veto do presidente impediu a equiparação integral com os direitos dos trabalhadores amparados pela CLT.
O trabalho em atividades de transporte rodoviário de cargas (Lei n. 11.442/2007)	Considera que não há vínculo de emprego, mas apenas relações de natureza comercial, entre o motorista transportador de cargas e a empresa do referido setor, pelo fato de se exigir do trabalhador que ele seja proprietário do veículo de carga. Essa categoria perde os direitos trabalhistas.
Intervalo Intrajornada (Portaria MTE n. 42/ 2007)	Autoriza a redução do intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva de trabalho, dando prevalência ao negociado sobre o legislado.
Trabalho dos comerciários aos domingos (Lei n. 11.603/2007)	Ratifica o trabalho aos domingos para os comerciários. Mas colocou dois limites: a permissão de trabalho em feriados e domingos nas atividades do comércio passa por convenção coletiva, desde que observada a legislação municipal; e a garantia de folga de 2 domingos no mês.

Contrato de trabalhador rural por pequeno prazo (Lei n. 11.718/2008)	Autoriza a contratação de empregados rurais sem registro na Carteira de Trabalho, para serviços de curta duração (até 2 meses). Os direitos trabalhistas serão pagos diretamente ao trabalhador, mediante adição à remuneração acordada.

Quadro 4: Principais Medidas Flexibilizadoras das Relações de Trabalho

Fonte: KREIN, SANTOS E NUNES (2011)

Retirada do Senado do Projeto Lei (PLC n. 134/2001)	Retirado do projeto de lei que previa a prevalência do negociado sobre o legislado. Projeto aprovado na Câmara dos deputados e estava em regime de urgência no Senado Federal. O projeto permitia que a legislação trabalhista pudesse ser alterada pela vontade autônoma das partes.
Adoção de uma Política de Salário Mínimo (2005)	A política de valorização do salário mínimo prevê um reajuste de acordo com o INPC do ano anterior acrescido de um aumento real correspondente à variação do PIB de 2 anos anteriores. A política está sendo aplicada, mas ainda não foi aprovada no Congresso Nacional.
Estágio (Lei n. 11.788/2008)	Regulamentação do estágio, buscando criar algumas regras para a sua adoção, tais como o limite de jornada de 6 horas diárias e o pagamento de férias.
Veto à Emenda 3 da Super Receita	Veto presidencial à "Emenda 3 da Super Receita", que proibia o auditor fiscal multar as empresas que estabeleciam uma relação de emprego disfarçada. Na prática, estimular a propagação da contratação como PJ (Pessoa Jurídica), que burla a legislação do trabalho.
Seguro-desemprego	Ampliação das parcelas de seguro-desemprego para 7 meses aos setores mais atingidos pela crise econômica de 2008/2009.
Cancelamento dos subsídios para contratação por prazo determinado, 2003	Eliminação dos incentivos para a contratação por prazo determinado por meio do cancelamento de subsídios nas contribuições sociais. Era uma medida provisória criada para estimular a adoção da contratação por prazo determinado (Lei n. 9.601/1998).
Revogação da Portaria n. 865/1995	A revogação da portaria do MTE que impedia a fiscalização dos auditores das cláusulas constantes dos contratos coletivos de trabalho.
Pagamento da licença-maternidade	Cancelamento das alterações da licença-maternidade feitas em 1999, que estabeleciam o pagamento do salário-maternidade diretamente pelo INSS e não mais pelo empregador, que era depois ressarcido.
Período de experiência (Lei n. 11.644/2008)	Proíbe que o período de experiência exigido seja maior do que 6 meses.
Microempreendedor Individual (MEI), 2009	Reduz o valor da contribuição previdenciária do autônomo ou do microempreendedor individual.

Quadro 5: Medidas Contrárias à Tendência de Flexibilização do Trabalho

Fonte: KREIN, SANTOS E NUNES (2011)

Com relação às leis trabalhistas mais recentes, Queiroz (2013) aponta que entre os anos de 2011 e 2012, foram criadas nove medidas legais que trouxeram benefícios para os trabalhadores do setor privado. São elas:

- Lei 12.551/2011 – reconhece o Teletrabalho;

- Lei 12.513/2011 – amplia a formação profissional do trabalhador por meio do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e ao Emprego (Pronatec);
- Lei 12.506/2011 – amplia o aviso prévio de 30 para até 90 dias;
- Lei 12.469/2011 – determina a correção anual da tabela do Imposto de Renda Pessoa Física até 2014;
- Lei 12.440/2011 – cria a Certidão Negativa de Débito Trabalhista;
- Lei 12.382/2011 – institui a política de aumento real para o salário mínimo até 2014;
- Lei 12.761/2012 – institui o Programa de Cultura do Trabalhador e cria o Vale Cultura;
- Lei 12.740/2012 – institui o adicional de periculosidade para os vigilantes;
- Medida Provisória 597/2012 – isenta a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados do Imposto de Renda até o limite de R$ 6.000.

O Trabalhador com Deficiência na Legislação Brasileira

Como foi visto anteriormente, a inclusão dos direitos das pessoas com deficiência no texto constitucional não ocorreu sem impasses, por isso é importante ressaltar que até a Constituição Federal de 1988, não havia uma política de inclusão social efetiva de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A forma pela qual esse grupo ingressava no mercado de trabalho era através de ações governamentais ou por meio da terceirização em ONGs ou Associações.

> Não havia, até antes de 1988, nas Constituições brasileiras, previsão expressa quanto a normas para incluir socialmente o portador de deficiência. Efetivamente, foi a Constituição de 1988 que veio romper com aquele modelo até então utilizado, quando instituiu regras que objetivavam incluir socialmente o portador de deficiência, por meio do trabalho, assegurando-lhes toda a proteção contra a discriminação (ABDALLA, 2005, p. 28).

A atual Carta Magna garante às pessoas com deficiência vários direitos civis, que se apresentam como direitos e garantias fundamentais, sendo que alguns necessitam de legislação específica para serem regulamentados. Esses direitos estão propostos ao longo da Constituição e alguns merecem ser destacados no presente trabalho devido a sua relevância social. No título I da CF, "Dos Princípios Fundamentais", aparecerem como fundamentos da República Federativa do Brasil, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º). Já o art. 3º, no mesmo título, expõe como objetivos principais da República: a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a erradicação da pobreza e da marginalização; a redução das desigualdades sociais e regionais; e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de

origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A respeito dos Princípios Fundamentais, compreendidos como o núcleo do sistema constitucional, no qual todos os demais direitos estão fundamentados, muitos estudiosos tecem comentários relacionados à dignidade da pessoa humana[20], que é considerada elemento inerente ao homem, a qual ninguém pode decrescer. Nesse sentido, todas as pessoas, com ou sem deficiência, tem o mesmo direito ao respeito e ao tratamento digno, considerando sua dimensão ontológica, cabendo ao Estado e à sociedade a garantia desse direito. Para Sarlet (2010, p. 70), dignidade significa:

> Qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano, que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

Com relação aos valores do trabalho e à redução das desigualdades, Cretella Júnior (1994) apresenta algumas considerações. Quanto aos valores do trabalho, o autor analisa esse fundamento sob os aspectos individual e social, afirmando que ao mesmo tempo em que o trabalho dignifica o indivíduo, também possui importante valor social, sendo considerado fundamental para a construção de uma sociedade democrática. Dessa forma, o Estado assegura às pessoas com deficiência a proteção necessária para seu sustento e sobrevivência, através do acesso ao trabalho. Já a redução das desigualdades se constitui num fato histórico cultural que apresenta diversos impasses, sendo um deles o fato de que, embora todos sejam iguais perante a lei (CF, art. 5º), na prática apresentam desigualdades de cunho econômico, cultural e outros, que devem ser levadas em consideração pelo Estado na construção de políticas públicas.

Nessa conjuntura, faz-se necessária uma breve colocação a respeito do princípio da igualdade. No caso da CF, esse princípio se apresenta sob três dimensões: proibição do arbítrio, proibição da discriminação e obrigação de tratamento diferenciado no intuito de equiparar as desigualdades de oportunidades. Compreende-se, portanto, a divisão do principio da igualdade em duas esferas, sendo elas a *igualdade formal* e a *igualdade material*. A primeira compõe o *caput* do art. 5º, no qual todas as pessoas devem ter o mesmo tratamento previsto na lei, enquanto a segunda se configura como medidas que visam promover a equiparação de condições e redução das desigualdades, sendo dever

20. É relevante mencionar que o conceito de dignidade humana deve ser compreendido dentro de determinado contexto sócio-histórico específico, pois o que é considerado digno para uma cultura pode não ser para outra.

do Estado e da justiça a criação de tais medidas através de políticas de ações afirmativas[21].

No que tange especificamente ao direito do trabalho, a nova Constituição traz uma série de artigo que visam a garantia desse direito às pessoas com deficiência. Dentre eles pode-se destacar:

- Art. 7º, XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- Art. 37, VIII – a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão;
- Art. 227, § 1º, II – criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

Compreende-se através da análise desses artigos, que a nova Constituição admite a pessoa com deficiência como trabalhador, capaz de contribuir com sua mão de obra para o desenvolvimento econômico da sociedade, desde que sua deficiência esteja compatível com as atividades profissionais disponíveis. Há ainda outros artigos de cunho social referentes às pessoas com deficiência, entre eles:

- Art. 23 – É competência comum da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: (II) cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência;
- Art. 24 – compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: (XIV) proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência;
- Art. 203 – A assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social, e tem por objetivos: (IV) a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária; e (V) a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família.
- Art. 208 – O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: (III) atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

A Constituição de 1988 fornece também diretrizes para a criação de novas leis que asseguram a proteção social das pessoas com deficiência, especialmente no que concerne

21. De acordo com Leite (2012), ações afirmativas são políticas públicas ou privadas que objetivam combater os efeitos decorrentes de uma situação de discriminação persistente e que atinge uma específica minoria social.

garantia do direito ao trabalho. Dentre essas leis, estão a Política Nacional de Integração Social (Lei nº 7.853/89), a Lei nº 8.112/90, que trata regime do jurídico dos servidores públicos civis da União, e a Lei nº 8.213/91, referente à reserva de vagas em organizações do setor privado. Além dessas, destaca-se ainda as mudanças ocorridas na CLT, bem como os dispositivos expostos na Lei Orgânica de Assistência Social, a respeito do Benefício de Prestação Continuada. Esse aparato jurídico constitui a base para a promoção de políticas públicas que visem assegurar os direitos civis e sociais das pessoas com deficiência.

A Política de Integração Social

Um ano após a promulgação da Constituição Federal, é criada a Lei nº 7.853, que estabelece a integração social das pessoas com deficiência. De acordo com o art. 2º dessa lei, é dever do Poder Público assegurar a esse grupo o pleno exercício de seus direitos básicos. Nesse sentido, cabe às entidades da Administração Direta e Indireta a adoção de determinadas medidas no que diz respeito à área da formação profissional e do trabalho, dentre as quais se destacam:

> a) o apoio governamental à formação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional; b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns; c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência; d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência (BRASIL, 1989).

A lei também estabelece como crime negar ou recusar sem justa causa emprego às pessoas com deficiência, sendo punível com reclusão de um a quatro anos e multa (art. 8º, II e III). Além dessas prerrogativas, o art. 3º afirma que as ações civis públicas destinadas à proteção de interesses coletivos ou difusos das pessoas com deficiência poderão ser propostas pelo Ministério Público, pelos entes federados, por associações ou por órgãos da Administração Pública que inclua, entre suas finalidades institucionais, a proteção desse grupo. Também de acordo com essa lei, o Ministério do Trabalho, o Ministério da Saúde e o Ministério da Previdência e Assistência Social, devem instituir órgãos encarregados da coordenação setorial dos assuntos concernentes às pessoas portadoras de deficiência.

Compreende-se, portanto, que essa lei representa o primeiro avanço legal após a redemocratização do Brasil no que diz respeito ao acesso do deficiente ao mercado de trabalho. Entretanto, essa lei só foi regulamentada dez anos depois através do Decreto nº

3.298/99, que dispõe sobre Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. A seção IV desse decreto dispõe sobre o acesso ao trabalho. De acordo com o art. 35 são três as modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência:

a. Colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

b. Colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização;

c. Promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

No caso da colocação competitiva, a inserção laboral se dá por meio de um contrato de trabalho formal, de acordo com o previsto na CLT, no qual a pessoa com deficiência concorre em condições de igualdade com os demais, embora possa haver a necessidade de utilizar apoios especiais. Esses apoios especiais correspondem à orientação, supervisão e ajudas técnicas, além de outros elementos que venham a auxiliar ou compensar limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais. O propósito é superar barreiras de mobilidade e de comunicação, possibilitando às pessoas com deficiência a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

> [...] consideram-se procedimentos especiais os meios e as condições não ordinárias, dos quais dependem a pessoa portadora de deficiência, em razão do grau de sua incapacidade (motora, sensorial ou mental), para executar uma atividade laboral. Algumas deficiências não permitem que seu portador realize uma ocupação sem o estabelecimento de condições facilitadoras, tais como jornada variável, horários flexíveis de trabalho e adequação do ambiente de trabalho às suas especificidades. Pode-se entender, ainda, como incluídas neste grupo, o trabalho em tempo parcial e trabalho não ritmado (GUGEL, 2005).

Na colocação seletiva, a contratação depende da adoção de procedimentos especiais, que são meios e condições específicas para que a pessoa com deficiência possa exercer determinada atividade, como jornada de trabalho variável e horário flexível. Tanto na colocação competitiva quanto na seletiva são assegurados todos os direitos trabalhistas e previdenciários. Em relação à promoção do trabalho por conta própria, esta se configura como trabalho sem vínculo empregatício.

O § 1º do art. 35 afirma que as entidades beneficentes de assistência social poderão intermediar a inserção laboral dos deficientes nas modalidades de *colocação seletiva* e

promoção do trabalho por conta própria. No primeiro caso, a intervenção se dá através da contratação dos serviços por entidade pública ou privada; no segundo, a intervenção ocorre por meio da comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de deficientes em oficina protegida de produção[22] ou terapêutica[23]. Essas oficinas funcionam em relação de dependência com entidades públicas ou beneficentes de assistência social.

É relevante mencionar a importância da oficina terapêutica, pois nos casos de deficiência grave ou severa a pessoa se encontra impossibilitada de trabalhar perante outra espécie de contrato trabalhista. A meta principal dessa oficina é a integração social e não o trabalho produtivo, por isso o período de adaptação e capacitação profissional não caracteriza vínculo empregatício. De acordo com o Ministério do Trabalho (2007), a pessoa com deficiência deve se submeter a um processo de avaliação de desenvolvimento biopsicossocial, que indica se sua deficiência a impede de desempenhar atividade laboral no mercado competitivo/seletivo de trabalho ou em oficina de produção.

Reserva de Vagas no Serviço Público

A reserva de vagas em concurso público foi estipulada na Lei nº 8.112/90. De acordo com seu art. 5º, § 2º, é assegurado às pessoas com deficiência o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a sua deficiência, sendo reservadas até 20% das vagas oferecidas no concurso. Entretanto, os critérios que disciplinam essa matéria só foram estipulados pelo Decreto nº 3.298/99, que diz no art. 37:

> §1º - O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.
>
> §2º - Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Convém explicar que de acordo com o art. 24 da CF, já mencionado, no âmbito da legislação concorrente a União se limitará a estabelecer normas gerais, permitindo aos Estados a criação de normas mais pormenorizadas, que atendam às suas especificidades. Assim, nos concursos públicos é obrigatória a reserva de 5% das vagas para pessoas com deficiências, embora seja facultado aos demais entes federados a fixação de um percentual máximo, respeitando o limite de 20% estabelecido na lei. De acordo com Gugel (2006), a

22. Unidade que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para pessoas com deficiência, provendo-as com trabalho remunerado, visando à emancipação econômica e pessoal.
23. Unidade que tem por o objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de pessoas que, devido ao alto grau de deficiência, se encontrem impossibilitadas de desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

Administração Pública deve estabelecer uma meta em torno de 12% (média aproximada entre 5% e 20%) sobre o total de cargos e empregos públicos de cada carreira, visando a efetiva inclusão dos deficientes no mercado de trabalho pela esfera pública, denominada pela doutrina como “reserva real”.

Ainda de acordo com o Decreto nº 3.298/99, para concorrer à reserva de vagas, o candidato com deficiência deve apresentar na etapa de inscrição, o laudo médico, atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com o código correspondente da Classificação Internacional de Doença (CID), bem como a provável causa da deficiência (art. 39, IV). Também no ato da inscrição, o candidato que necessite de tratamento diferenciado ou tempo adicional para a realização das provas deverá requerê-lo, no prazo determinado no edital que está oferecendo as vagas. Assim sendo, o candidato deve indicar os recursos materiais e/ou humanos de que necessita para a realização das provas, e caso precise de mais tempo, o requerimento deverá vir acompanhado de justificativa e de parecer emitido por especialista (art. 40).

No edital do concurso é obrigatório conter o número de vagas geral e o número de vagas reservadas às pessoas com deficiência, as atribuições e tarefas essenciais dos cargos e a previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato. Entende-se que a exigência sobre a descrição de cargos e funções é importante para que todos os candidatos, com ou sem deficiência, tenham conhecimento para decidir se irão prestar o concurso, conforme se acharem ou não habilitados para exercer determinada função. Resguardadas as condições especiais, o candidato com deficiência irá concorrer em condições de igualdade com os demais em relação ao conteúdo das provas, à avaliação, aos critérios de aprovação, a horário e local de aplicação das provas, e também à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

O art. 43 do Decreto dispõe sobre a assistência de equipe multiprofissional que avaliará a deficiência do candidato e a compatibilidade desta com as atribuições do cargo. A equipe deve ser composta de três profissionais atuantes na área da deficiência avaliada, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato, que deverão emitir parecer observando as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição, a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar, a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas, a possibilidade de uso de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize, além da CID e de outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

Este artigo merece atenção especial, visto que existem diversos casos de pessoas que conseguem aprovação dentro do limite de vagas estabelecidas no edital, mas são

reprovadas pela equipe médica por motivo de incompatibilidade entre a deficiência e a função exercida[24], gerando na justiça processos contra as entidades realizadoras do concurso. A esse respeito, Gugel (2006) compreende que a compatibilidade entre deficiência e o cargo deve ser avaliada durante o período de estágio probatório. Entretanto, a autora pondera que essa avaliação só é valida quando for para fornecer elementos que proporcionem a adaptação do deficiente às funções e tarefas do cargo, e para isso, uma equipe multiprofissional deve atuar durante o estágio probatório para orientar e auxiliar no processo de adaptação.

> O administrador não poderá indicar quais os cargos que disponibilizará para pessoas com deficiência, alegando, como é muito comum e absolutamente equivocado, a compatibilidade da função à deficiência ou cargos que exijam aptidão plena. Ainda que duvidosa, a regulamentação proposta do decreto n. 3.298/99, a compatibilidade da função à deficiência será aferida no curso do estágio probatório [...]. O candidato com deficiência já demonstrou sua capacidade e venceu a competição do concurso público passou a responder pelos critérios de avaliação comum a todos os demais servidores e empregados públicos em estágio probatório e, ainda, se exige mais, submetê-lo à aferição da compatibilidade das atribuições do cargo com a deficiência. É correto? Não, se a pretensão da regra de avaliação da compatibilidade das atribuições do cargo ou emprego público é, por via obscura, não efetivar o candidato com deficiência. [...] No entanto, se a exigência do regulamento for o de fornecer ao administrador público um elemento a mais que propicie à pessoa com deficiência condições de adaptação às funções e tarefas do novo cargo ou emprego público por meio da equipe multiprofissional, a resposta à indagação será positiva, desde que tenha a ótica do apoio especial (GUGEL, 2006, p. 74/109).

Um ponto importante a ser explicado no tocante aos concursos públicos diz respeito à diferença entre nota mínima e nota de corte. A pessoa com deficiência será considerada desclassificada do concurso apenas se não atingir a nota mínima necessária, entretanto, caso não consiga atingir a nota de corte (geralmente 7,0) e não entrar na lista geral de classificados, irá concorrer às vagas reservadas somente com os demais candidatos com necessidades especiais. “Submeter tais candidatos com deficiência à ‘nota de corte’ adotada na classificação geral é descumprir a obrigatoriedade da formação de uma lista específica dos candidatos com necessidades especiais ao lado da lista geral de classificação” (LEITE, 2012, p. 223).

Nessa conjuntura, faz-se necessária a menção da Súmula 377/2009 do Supremo Tribunal de Justiça, que afirma: “O portador de visão monocular[25] tem direito de concorrer, em concurso público, às vagas reservadas aos deficientes”. Embora o Decreto nº 3.298 não inclua visão monocular no conceito de deficiência visual, a jurisprudência prevê uma

24. Aprovados em concurso público são barrados por deficiência (Portal G1, 2010). Disponível em: <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2010/06/aprovados-em-concurso-publico-sao-barrados-por-deficiencia.html>.
25. Condição em que a pessoa enxerga apenas com um dos olhos, o que causa a redução do campo periférico e limita a noção de profundidade.

interpretação ampliada desse dispositivo. Essa decisão gera polêmica e até mesmo indignação por parte de alguns movimentos sociais a favor dos direitos dos deficientes, pois compreendem que pessoas com visão monocular não encontram o mesmo grau de dificuldade que pessoas cegas ou com baixa visão na execução de suas atividades cotidianas.

Cabe ressaltar ainda um último ponto a respeito do nível educacional dos candidatos inscritos. Em pesquisa recente, Pagaime (2010), partindo da análise dos resultados de três concursos realizados nos anos de 2005, 2006 e 2007, constatou que o total de pessoas com deficiência na busca por uma vaga no serviço público não alcançou 1% dos inscritos, e que os candidatos que se declararam com deficiência teriam poucas chances de ingresso na carreira pública, caso não houvesse a proteção legal do regime de cotas. Esses dados revelam as dificuldades encontradas por essa parcela da população, devido à ausência de uma formação educacional adequada, que promova a qualificação profissional exigida para o ingresso no mercado de trabalho, e consequentemente, a autonomia individual.

Reserva de Vagas no Setor Privado

A inserção dos deficientes no mercado de trabalho, no setor privado, foi devidamente assegurada após a sanção da Lei 8.213/91 (conhecida como Lei de Cotas) que dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social. Na sua subseção “Da Habilitação e da Reabilitação Profissional”, são fornecidas as diretrizes referentes à adaptação e readaptação profissional do beneficiário incapacitado para o trabalho e também das pessoas com deficiência. De acordo com o art. 93, as empresas com mais de 100 empregados são obrigadas a destinar uma porcentagem de suas vagas a profissionais com deficiência. Essa porcentagem varia conforme o número de funcionários: até 200 empregados – 2%; de 201 a 500 – 3%; de 501 a 1.000 – 4%; e de 1.001 em diante – 5%. Fica estabelecido ainda que a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado só poderá ocorrer após a contratação de substituto que possua condição semelhante.

O Decreto 3.298/99 regulamenta a Lei 8.213/91, acrescentando os conceitos de pessoa com deficiência habilitada e reabilitada (ver Capítulo I). Nesse sentido, a reserva de vagas não se destina a todas as pessoas com deficiência, uma vez que nem todos alcançam a habilitação necessária para desempenhar determinada função. Também atribui competência ao Ministério do Trabalho e Emprego para fiscalizar, avaliar e controlar as empresas e fornecer estatísticas[26] sobre o número de empregados com deficiência e vagas preenchidas. Com relação à multa para as empresas que não cumprirem a Lei de Cotas, a regulamentação se dá através da Instrução Normativa nº 20/2001 do MTE e da Portaria nº

26. Antes da regulamentação, a responsabilidade sobre o fornecimento de dados estatísticos também era competência do Ministério da Previdência Social.

1.119/2003, sendo o cálculo da multa realizado da seguinte forma: multiplica-se o número de trabalhadores com deficiência ou reabilitados que deixaram de ser contratados pelo valor mínimo legal, acrescido de porcentagem que varia de zero a cinquenta por cento, dependendo do tamanho da empresa.

Em desacordo com a Lei de Cotas, muitas empresas alegavam dificuldades do cumprimento normativo, principalmente por duas causas: o ambiente de trabalho inacessível e a falta de profissionais qualificados. Para sanar o primeiro problema, foi promulgada em 2010 a Lei nº 10.098[27], conhecida como Lei da Acessibilidade, que estabelece normas para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Entende-se, nessa conjuntura, que é obrigação do empregador proporcionar um ambiente acessível aos seus empregados, com ou sem deficiência, valendo-se para isso da utilização de tecnologias assistivas[28] e das normas regulamentares disponíveis para esse fim.

Em relação à falta de profissionais qualificados, o MTE orienta que para cumprirem as cotas, as empresas de um modo geral não devem exigir experiência profissional dos candidatos com deficiência, entretanto, caso seja necessário algum conhecimento específico, cabe à própria empresa fornecer meios e recursos para que a pessoa com deficiência adquira a qualificação exigida para a função. Essa mesma flexibilização vale para aqueles que não apresentarem a escolaridade exigida, nesse caso o empregador deve realizar um teste para avaliar as reais condições do candidato para a execução do trabalho. Em casos especiais, a empresa deve tentar adequar o cargo às necessidades do deficiente, retirando de suas atribuições as atividades que ele não possa realizar.

> Antes de ser instituída a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência, raras eram as empresas que as empregavam. Portanto, a elas não foram dadas oportunidades para terem em seu currículo experiência profissional. Assim, de uma forma geral, delas não se deve exigir experiência. Quando a experiência for efetivamente necessária ao desempenho da função, a própria empresa deve oportunizar que a pessoa adquira internamente as habilidades, a postura de trabalho e os conhecimentos exigidos para o exercício de certos cargos. [...] Às pessoas com deficiência também não foram dadas iguais oportunidades de acesso à escolarização. Entretanto, muitas vezes, apesar de não terem a certificação, tiveram acesso ao conhecimento por meio do apoio da família ou da comunidade local. De outro lado, muitas vezes é exigido, de forma generalizada, um patamar de escolaridade que não é compatível com as exigências de fato necessárias para o exercício das funções. Assim sendo, ao candidato deve ser dada a oportunidade de fazer um teste para revelar suas reais condições de realizar o trabalho (MTE, 2007, p. 27).

Diante dessa conjuntura, a Lei nº 11.180/2005, que institui o Projeto Escola de Fábrica, altera os artigos 428 e 433 da Consolidação das Leis do Trabalho, inserindo normas

27. Essa Lei foi regulamentada pelo Decreto nº 5.296/2004.
28. Equipamentos, recursos e serviços que permitem facilitar o desenvolvimento das atividades cotidianas.

para a contratação de pessoas com deficiência na condição de aprendizes. O contrato de aprendizagem é uma modalidade de contrato especial, com duração máxima de 2 anos, no qual o empregador deve assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos formação técnico-profissional compatível com o seu desenvolvimento, cabendo ao aprendiz executar com zelo e diligência as tarefas necessárias para a sua formação.

Esse tipo de contrato pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidades qualificadas em formação técnico-profissional. No caso do aprendiz com deficiência, a lei desconsidera os prazos referentes à duração do contrato e à idade máxima prevista. A comprovação da escolaridade do aprendiz com deficiência mental deve levar em consideração as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

A CLT estabelece ainda a chamada cota-aprendizagem, onde as empresas de qualquer natureza são obrigadas a empregar e matricular uma quantidade de aprendizes (mínimo de 5% e máximo de 15%) em relação ao número de trabalhadores existentes, nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem. Caso essas instituições profissionalizantes não ofereçam cursos ou vagas suficientes, a demanda das empresas poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional, como as Escolas Técnicas de Educação e entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional.

De acordo com Abdalla (2005), a contratação de alunos com deficiência matriculados nesses cursos pode atender tanto à reserva de aprendizes quanto à reserva de vagas, pois ambas configuram contrato de trabalho, embora de natureza especial. Entretanto, outros autores afirmam que essa equivalência não é viável, uma vez que a cota-aprendizagem e a reserva de vagas apresentam finalidades diferentes.

> Entendemos que essa acumulação não é possível, muito embora inicialmente estimule a contratação de aprendiz com deficiência e a sua permanência como trabalhador contratado. A cota-aprendizagem e a reserva de vagas para pessoa com deficiência possuem finalidades e condições próprias. Enquanto a aprendizagem visa a atender o direito de profissionalização do aprendiz, a reserva de cargos para as pessoas com deficiência já pressupõe uma habilitação prévia. Na aprendizagem, o empregador irá acompanhar a preparação profissional do aprendiz e poderá mantê-lo no futuro, após o término da aprendizagem, na condição de trabalhador, em cargo reservado, previsto na Lei n. 8.213/91 (LARAIA, 2009, p. 172).

Trabalho e Emprego na Convenção da ONU

Conforme foi explanado no capítulo 1, a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência passa a vigorar no Brasil através do Decreto nº 6.949/2009. O texto da

Convenção apresenta 50 artigos, que versam sobre vários direitos, dentre eles o direito à educação, à habilitação/reabilitação e ao trabalho. Aqui tem importância o artigo 27, que trata das prerrogativas a respeito do trabalho e emprego, o qual será destacado na íntegra:

> 1.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:
>
> a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
>
> b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
>
> c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
>
> d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
>
> e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
>
> f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
>
> g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
>
> h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
>
> i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
>
> j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
>
> k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.
>
> 2.Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência não serão mantidas em escravidão ou servidão e que serão protegidas, em igualdade de condições com as demais pessoas, contra o trabalho forçado ou compulsório (BRASIL, 2010)

Através do que foi exposto sobre a legislação trabalhista, pode-se afirmar que a questão do trabalho para a pessoa com deficiência no Brasil vem apresentando uma evolução que tem como marco a Carta Magna de 1988. Embora existam casos em que nem sempre a lei é cumprida, não se pode negar que o Estado democrático de direito traz em sua estrutura instrumentos que asseguram o direito ao trabalho e à vida independente, bem como à proteção contra a discriminação e o preconceito. Vale lembrar mais uma vez, que até pouco tempo as pessoas com deficiência eram tuteladas e não possuíam autonomia para decidir sobre suas vidas. Com essas medidas, a legislação brasileira tenta reduzir o número de pessoas com deficiência que estão fora do mercado de trabalho, com o intuito de promover a efetiva inclusão social desse grupo, tão importante para a consolidação de uma sociedade democrática e igualitária.

QUALIFICAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM MANAUS

A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

No mundo contemporâneo, a qualificação profissional assume um papel fundamental na vida do trabalhador brasileiro, pois fornece a ele um diferencial competitivo para a conquista de uma vaga no mercado de trabalho. Porém em algumas situações, não existe quantidade suficiente de pessoas qualificadas para assumir determinados cargos ou funções. Um estudo realizado pela empresa *McKinsey & Company* em 2012, intitulado "Educação para o trabalho, desenhando um sistema que funcione", afirma que no Brasil, 48% das vagas para iniciantes não são preenchidas devido à falta de profissionais qualificados. Diante desse quadro, o papel da educação e em especial o da educação profissional precisa ser repensado, para que esse tipo de situação seja pelo menos amenizada, já que é muito difícil na nossa sociedade emergente, erradicar o problema devido à baixa qualidade do ensino.

Vimos que dependendo da configuração do mundo do trabalho, a qualificação profissional oscila no que diz respeito a sua necessidade. Durante o taylorismo/fordismo por exemplo, não havia a exigência de um trabalhador especializado. Entretanto, as mudanças ocorridas no processo produtivo a partir da década de 70, resultaram numa reconfiguração das relações trabalhistas, criando a exigência de um novo tipo de trabalhador, polivalente, flexível e participativo. Nesse contexto, a qualificação profissional precisa ser constante na vida do trabalhador, pois quanto mais conhecimentos e habilidades ele adquirir, maiores serão suas chances de permanecer inserido no mercado de trabalho.

> O mundo moderno exige maior escolaridade, qualificação, conhecimentos atualizados e o aprendizado das novas tecnologias, contudo a inserção no mercado de trabalho está cada dia mais difícil, não somente pelas novas exigências do mundo do trabalho, como também pelo aumento do desemprego, entre os mais velhos, os menos qualificados, as camadas mais jovens, principalmente os jovens que não tiveram o primeiro emprego, decorrente da formação precária ou inadequada (NASCIMENTO;MIRANDA,2008,p.1).

Termos Utilizados na Formação Profissional

Ao se tratar da formação profissional, é comum surgirem os temos "qualificação", "capacitação" e "habilitação" que muitas vezes são utilizadas como sinônimos, mas que apresentam significados diferentes. *Qualificação* é a formação adquirida por meio de cursos específicos, podendo ser realizada em escolas, empresas, associações e outras entidades reconhecidas pelo sistema oficial de ensino, com o objetivo de fornecer ao aluno conhecimentos e habilidades para o exercício de alguma atividade laboral.

Capacitação refere-se ao treinamento e ao desenvolvimento pessoal, que prepara o profissional para aplicar os conhecimentos adquiridos nas diversas situações enfrentadas em sua atividade laboral, com o objetivo de desenvolver a autonomia, a autoconfiança e outros atributos subjetivos. Enquanto o treinamento é orientado para o presente, buscando aprimorar as habilidades relacionadas com o desempenho imediato do cargo atual, o desenvolvimento pessoal objetiva tanto o presente quanto o futuro, pois permite que o trabalhador adquira novas habilidades e capacidades que irão ajudá-lo ao longo de sua carreira profissional.

Já a *habilitação* é o reconhecimento legal das atividades e competências adquiridas, que pode ocorrer através da educação formal (diploma) ou pela certificação de competências (reconhecimento público e formal das competências independentemente da forma como foram obtidas, considerando, inclusive, os saberes construídos durante a trajetória laboral). De acordo com a Norma Regulamentadora nº 12 do MTE, pode-se resumir esses conceitos da seguinte forma:

- **Profissional ou trabalhador qualificado**: aquele que comprove conclusão de curso específico na sua área de atuação e reconhecido pelo sistema oficial de ensino.
- **Profissional ou trabalhador capacitado**: aquele que recebeu capacitação sob orientação e responsabilidade de profissional habilitado.
- **Profissional legalmente habilitado**: trabalhador previamente qualificado e com registro no competente conselho de classe, se necessário.

O Desenvolvimento do Ensino Profissional no Brasil

Historicamente, a educação profissional no Brasil tem início em 1808, com a criação do Colégio das Fábricas, primeiro estabelecimento criado pelo poder público com o objetivo de atender artistas e aprendizes vindos de Portugal. No início do século XX surge a necessidade de mão de obra para atender às indústrias que estavam se instalando no país e o então Presidente do Estado do Rio de Janeiro, Nilo Peçanha, dá inicio ao ensino técnico por meio do Decreto n° 787, de 11 de setembro de 1906. Em 1909, Peçanha assume a Presidência da República e assina o Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909, criando em diferentes unidades federativas as Escolas de Aprendizes Artífices – os atuais Institutos Federais de Educação (MEC, 2009).

Em 1927, a educação profissional passa a ser obrigatória no país, e com a intensificação do processo industrial[1] na década de 30, a formação profissional passa a ser

1. A crise iniciada em 1929 reduz as importações, obrigando o Brasil a produzir o que antes era adquirido do exterior, o que resulta no rápido crescimento das indústrias no país, sendo que a maioria utilizava tecnologia estrangeira, pois não

repensada. Nesse contexto, a Constituição de 1937 foi a primeira a tratar sobre o ensino técnico e profissional, atribuindo ao Estado a criação de institutos de ensino profissional e fornecendo subsídios para programas de iniciativa dos Estados, dos Municípios e de particulares. A Constituição também atribui às indústrias e sindicatos, o dever de criar escolas de aprendizes destinadas aos filhos de seus operários ou de seus associados. No mesmo ano, as Escolas de Aprendizes Artífices são transformadas em Liceus Industriais encarregados do ensino profissionalizante.

Durante o Estado Novo, há a implantação da Reforma Capanema que enfatiza a dualidade do ensino: de um lado, o ensino secundário público, visando a formação clássica e cientifica para o acesso ao ensino superior; e de outro, o ensino profissionalizante, objetivando a formação de mão de obra para o mercado de trabalho e limitando o acesso do aluno ao ensino superior[2]. Em 1942, os Liceus passam a se chamar Escolas Industriais e Técnicas, e na mesma época o Estado atribui a educação profissional às empresas, surgindo assim um sistema de ensino paralelo ao sistema oficial, sob a tutela da Confederação Nacional das Indústrias (CNI).

De acordo com Romanelli (1980), essa atribuição ocorre devido à impossibilidade do sistema de ensino oficial fornecer a educação profissional exigida pela indústria, e da impossibilidade do Estado em alocar recursos para equipar as escolas adequadamente. Nesse contexto, ocorre a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) em 1942 e do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) em 1946, instituições de natureza privada, responsáveis pela formação de trabalhadores para a indústria e para o comércio. Em 1959, as Escolas Industriais e Técnicas são transformadas em autarquias com autonomia didática e de gestão, denominadas de Escolas Técnicas Federais.

A Reforma Capanema vigora até a publicação da primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (LDB nº 4.024/61), que apesar de trazer algumas mudanças para a educação profissional, não consegue superar o aspecto dicotômico do ensino. Dez anos depois, durante o regime militar, é sancionada uma nova LDB (Lei nº 5.692/71), que torna obrigatória a educação técnica e profissional para o segundo grau (atual ensino médio). De acordo com Escott e Moraes (2012), havia duas razões que justificavam a natureza profissionalizante da LDB: a urgência de mão de obra qualificada que atendesse as necessidades do crescimento econômico acelerado, e a pressão para o aumento de vagas no ensino superior pelos excedentes dos vestibulares.

> Destaca-se como aspecto relevante, e, ao mesmo tempo, polêmico, o caráter de profissionalização obrigatória do ensino de 2º grau, imposto por um governo autoritário com o discurso de atendimento à crescente demanda

---

havia no país nenhum desenvolvimento dessa natureza.

2. Os egressos dos cursos profissionalizantes só poderiam ingressar no ensino superior na mesma carreira, não havendo permissão para a mudança de área.

> das classes populares por acesso a níveis mais elevados de escolarização, acarretando, da mesma forma, uma forte pressão pelo aumento de vagas no ensino superior. Associado a esses fatos, reside o interesse do governo militar no desenvolvimento de uma nova fase de industrialização subalterna, conhecido historicamente como o ***milagre brasileiro***. Tal projeto demandava por mão de obra qualificada com técnicos de nível médio, para atender a tal crescimento, possibilitada pela formação técnica profissionalizante em nível de 2º grau, que "garantiria" a inserção no "mercado de trabalho", devido ao crescente desenvolvimento industrial, marcado pela intensificação da internacionalização do capital (ESCOTT; MORAES, 2012, p. 1496).

Vale mencionar que a obrigatoriedade do ensino técnico acaba se restringindo à esfera pública, uma vez que as escolas particulares continuavam a ministrar um ensino propedêutico e muitas instituições se utilizavam de "encenações" para poderem cumprir a lei. Devido aos vários problemas na execução das novas regras da LDB, o Governo Federal edita a Lei nº 7.044/82, que põe fim à obrigatoriedade do ensino profissionalizante, restituindo a modalidade da educação geral. Isso traz novamente a dicotomia do sistema de ensino: de um lado, escolas propedêuticas para as elites e do outro, ensino técnico-profissionalizantes para as camadas populares. Em 1994, as Escolas Técnicas e Agrotécnicas Federais são transformadas gradativamente em Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs), através da Lei nº 8.948 e mediante decreto específico para cada instituição[3].

Em 20 de dezembro de 1996 é sancionada a terceira LDB (Lei nº 9.394) atualmente em vigor, que institui a educação como dever da família e do Estado, tendo por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, o preparo para o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho. De acordo com a nova lei, a educação profissional integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação, abrangendo os cursos de formação inicial e continuada ou qualificação profissional; educação profissional técnica de nível médio e educação profissional tecnológica (graduação e pós-graduação). Com relação à educação profissional técnica de nível médio, esta pode ocorrer de forma articulada com o ensino médio[4], ou subsequente, para as pessoas que já tenham concluído o ensino médio.

Nota-se que a nova LDB é instituída no contexto do neoliberalismo e da reestruturação produtiva. Nessa perspectiva, o ensino profissional tem a função de formar trabalhadores preparados para enfrentar os desafios do mercado de trabalho, que exige deles um perfil inovador. O trabalhador contemporâneo deve estar apto para manipular as novas tecnologias, tomar iniciativas, trabalhar em equipe, ter interesse em adquirir novos

---

3. Em 2008 é sancionada a Lei nº 11.892/08, que cria 38 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, dando início à substituição dos CEFETs.

4. A educação profissional articulada com o ensino médio pode ocorrer tanto de maneira integrada como concomitante. A primeira é destinada aos alunos que concluíram o ensino fundamental, sendo o curso planejado com o objetivo de conduzir o aluno à habilitação profissional, na mesma instituição de ensino, efetuando-se matrícula única para cada aluno; já a segunda é oferecida àqueles que já ingressaram no ensino médio, podendo ocorrer na mesma instituição de ensino ou em instituições de ensino distintas, efetuando-se matrículas distintas para cada aluno.

saberes, etc.

> Na verdade, agora são valorizados os atributos pessoais do trabalhador, como espírito de equipe, responsabilidade, autonomia, iniciativa, capacidade de comunicação, flexibilidade, cooperação, interesse e atenção. [...] O desafio é educar o trabalhador, no sentido de atuar de modo participativo e ativo, dentro e fora do mundo do trabalho, como profissional e, também, na condição de cidadão consciente de seus direitos e responsabilidades e dos valores humanos que devem reger a vida em sociedade (PACHECO, 2008, p. 43).

A Importância das Políticas Públicas na Formação do Trabalhador

A criação de políticas públicas voltadas para a profissionalização apresenta grande importância para o desenvolvimento individual e social do trabalhador. Uma das mais importantes políticas públicas de qualificação profissional tem início com o Plano Nacional de Formação Profissional (Planfor), elaborado em 1995 pela Secretaria Nacional de Formação de Desenvolvimento Profissional do MTE, financiado com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). O plano tinha por meta promover a educação profissional com foco na empregabilidade[5] e nas exigências do mercado de trabalho, através da formação contínua e constante aprimoramento do trabalhador. A implantação desse plano foi feita com base nas recomendações de órgãos internacionais, como o Banco Mundial, o FMI e a Unesco, defensores da importância da educação para o crescimento econômico e para a redução da pobreza, como forma de inclusão dos países emergentes na economia global.

O Planfor articulava políticas públicas de educação, trabalho e renda, dando prioridade aos grupos em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho e com menores possibilidades de acesso aos programas de formação profissional, além de contar com uma política de educação profissional descentralizada. De acordo com Peixoto (2011), entre 1995 e 2001 os programas de qualificação atenderam cerca de 15,3 milhões de trabalhadores. Esse plano vigorou até 2002, sendo substituído no ano seguinte pelo Plano Nacional de Qualificação (PNQ)[6], que passa a articular diretrizes, procedimentos e ações de qualificação social e profissional, integrando as políticas de emprego, trabalho, renda, educação e desenvolvimento. O novo plano defende a qualificação profissional como uma construção social e uma derivação das exigências dos postos de trabalho, com dimensões epistemológica, pedagógica e social.

A dimensão epistemológica refere-se à função do trabalho na construção do conhecimento (tanto o conhecimento técnico quanto o social); a dimensão pedagógica configura o processo de construção e transmissão desses conhecimentos, que ocorrem de maneira formal e informal; já a dimensão social diz respeito aos processos e mecanismos

5. Capacidade de adequação do profissional ao mercado de trabalho.
6. Instituído pela Resolução nº 333/2003 do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador – CODEFAT.

responsáveis pela produção e apropriação desses conhecimentos, muitas vezes marcados por relações de conflito. Partindo dessas dimensões, a qualificação profissional é vista como uma política de inclusão social, e nesse sentido o PNQ tem como público prioritário trabalhadores egressos do SINE, autônomos, domésticos, trabalhadores egressos do sistema penal e beneficiários das políticas de inclusão social, entre outros.

O PNQ vigorou até 2014, suas ações ocorreram de forma descentralizada, através de três subprojetos: os Planos Territoriais de Qualificação, que desenvolviam projetos delimitados a um território, (estado, microrregião ou município); dos Projetos Especiais de Qualificação, que desenvolviam estudos, pesquisas, metodologias e tecnologias de qualificação; e dos Planos Setoriais de Qualificação, que procuravam suprir as demandas emergenciais, estruturantes ou setorializadas de qualificação.

Outra medida importante para auxiliar os cursos de qualificação profissional é o Cadastro Nacional de Aprendizagem, implantado pelo MTE em 2007 através da Portaria nº 615. Esse cadastro, que continua em vigor com algumas alterações[7], destina-se à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico-profissional, com o objetivo de promover a qualidade do ensino técnico-profissional, especialmente quanto à sua qualidade pedagógica e efetividade social. Essa iniciativa parte da constatação de que não existiam parâmetros para avaliação da qualidade técnico-pedagógica dos cursos de qualificação profissional nem definição de carga horária mínima que contemplasse teoria e prática. Outro motivo para a criação do cadastro foi que os Conselhos Municipais dos Direitos da Criança e do Adolescente eram impedidos legalmente de aprovar programas de qualificação profissional para jovens com mais de 18 anos. Além disso, o cadastro promove ainda a transparência dos atos dos governos e auxilia na fiscalização dos direitos dos jovens e adolescentes.

Outro importante programa para a qualificação do trabalhador é o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), criado pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC) paralelamente ao PNQ, e implantado em 2011 através da Lei nº 12.513, com o objetivo de ampliar a oferta de educação profissional e tecnológica. O programa vigente tem como público alvo os estudantes do ensino médio da rede pública, trabalhadores, beneficiários dos programas federais de transferência de renda e estudantes que cursaram o ensino médio completo em escola pública ou foram bolsistas em instituições privadas.

Os cursos são oferecidos gratuitamente pelos Institutos Federais de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, pelas redes estaduais, distritais e municipais, pelas instituições do Sistema S[8] e pelas instituições privadas devidamente habilitadas pelo Ministério da Educação. A primeira fase do programa, ocorrida entre 2011 e 2014, coincidiu

7. Em 2008, o MTE publica a portaria nº 1.003, que altera alguns artigos da portaria nº 615/2007 e acrescenta diretrizes para atender às novas demandas da qualificação profissional.
8. SENAI - Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, SENAC - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial, SE-NAT - Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte e SENAR - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural.

com o término do PNQ e teve 8 milhões de vagas preenchidas, sendo que mais de 6,8 milhões de alunos já estavam formados até o ano de 2014. A segunda fase, que ocorrerá entre 2015 e 2018, tem meta estipulada de 12 milhões de vagas para o período.

A Qualificação Profissional das Pessoas com Deficiência

Até recentemente, antes da redemocratização, a formação profissional das pessoas com deficiência tinha caráter assistencialista, em geral restrito a instituições particulares, tendo como metas ocupar o tempo desses indivíduos através de alguma atividade motora/ manual, como pintura, artesanato etc., com o intuito de promover a integração social. Entretanto, esse quadro começa a mudar a partir da década de 90, quando a educação especial ganha diretriz internacional com a publicação da Declaração de Salamanca, que traz em seu texto orientações sobre a educação para o trabalho. Nesse mesmo período, ocorre no Brasil a criação da Lei de Cotas, que revoluciona a educação profissional no sentido de qualificar uma nova classe de trabalhadores. “A necessidade de existir pessoas com deficiências qualificadas para preencher as cotas nas empresas e a difusão da perspectiva de inclusão social contribuíram para o debate sobre as políticas e os programas de formação para o trabalho direcionado a esses indivíduos” (NUNES, 2012, p. 20).

No Brasil, a educação e qualificação profissional de pessoas com deficiência estão regulamentadas na LDB e no Decreto 3.298/99. A LDB traz no seu Capitulo V as diretrizes básicas para a educação especial, que está assim definida no art. 58: “modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação”. Nesse sentido, é priorizada a educação desse grupo em instituições de ensino regular, com vista a promover o processo de inclusão e somente quando as condições da deficiência impedirem a inclusão, é que a educação poderá ocorrer em classes ou escolas especiais. A lei também determina a educação especial para o trabalho, com condições adequadas inclusive para aqueles que não puderem se inserir no mercado de trabalho competitivo.

O Decreto 3.298/99 afirma, no art. 28 que a pessoa com deficiência tem direito à educação profissional, com o propósito de obter qualificação que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho. Essa educação deve ser oferecida tanto em escola regular quanto em instituições especializadas e nos ambientes de trabalho. Nesse sentido, as instituições que ministram educação profissional têm a obrigação de oferecer cursos profissionais de nível básico ao público com deficiência, condicionando a matrícula à capacidade de aproveitamento e não a seu nível de escolaridade. Ainda de acordo com esse Decreto, quando for necessário, as escolas devem oferecer serviços de apoio especializado, como a adaptação dos recursos instrucionais, a oferta professores e

profissionais especializados e a adequação dos recursos físicos.

Diante do exposto, compreende-se que a educação para o trabalho pode ocorrer de formas diferentes, dependendo do tipo ou do grau da deficiência em questão. Enquanto pessoas com deficiência mental geralmente recebem qualificação em oficinas protegidas, outras conseguem ser incluídas no sistema de ensino regular. Esse tema vem gerando controvérsia no âmbito acadêmico, pois embora muitos estudiosos defendam a total inclusão das pessoas com deficiência no ensino regular[9], existem casos em que o atendimento em classes e escolas especiais se faz necessário. Em se tratando da escolaridade das pessoas com deficiência de maneira geral, a realidade brasileira aponta que, infelizmente, a maioria não possui sequer o ensino fundamental completo (ver tabela abaixo), o que dificulta ainda mais o processo de qualificação e inserção no mercado de trabalho.

Grau de Escolaridade	Pessoas com Deficiência
Sem instrução e fundamental incompleto	25 766 944
Fundamental completo e médio incompleto	5 967 894
Médio completo e superior incompleto	7 447 983
Superior completo	2 808 878
Não determinado	154 947
Total	**42 146 647**

Tabela 3: Escolaridade das Pessoas com Deficiência[10] – Censo IBGE 2010

Fonte: IBGE (2010)

Diante dos vários problemas que envolvem a formação das pessoas com deficiência, o Planfor, durante sua vigência, buscou promover a qualificação profissional desse grupo em sua primeira etapa (1996-1998), quando foi executado o Programa Nacional de Educação Profissional para Pessoa com Deficiência, juntamente com a Federação Nacional das APAES. Na segunda etapa (1999-2002), foram desenvolvidos programas estaduais de qualificação profissional, não havendo, entretanto, a existência de um programa nacional. Várias entidades como sindicatos, ONGs, escolas técnicas e instituições do Sistema S, passam a oferecer educação profissional destinada aos deficientes, aumentando assim os programas de inclusão.

> Além das organizações governamentais e não-governamentais especializadas, outras instituições foram contratadas para o desenvolvimento de cursos direcionados à pessoa com deficiência, dentre elas as fundações vinculadas a universidades, como os CEFETs, o SENAI, o SENAC. Esse foi o modo pelo qual as políticas do Ministério do Trabalho, através do PLANFOR,

9. SEGALLA, Juliana. Direito à educação. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. **Manual dos direitos da pessoa com deficiência.** São Paulo: Saraiva. 2012.
10. Pessoas com 15 anos ou mais.

> ampliaram os espaços de educação profissional para pessoa com deficiência e imprimiram sua marca e suas diretrizes nos programas de inclusão voltadas para esses indivíduos (SILVA, 2011, p. 56).

Já no Plano Nacional de Qualificação (2003-2014), que substitui o Planfor, havia a obrigatoriedade da reserva de no mínimo 10% das vagas para as pessoas com deficiência, desde que o tipo de limitação não fosse impeditivo ao exercício da atividade laboral (MTE, 2012). Para isso, o PNQ estabelecia que entidades qualificadoras promovessem parcerias locais, priorizando cursos de caráter inclusivo. Atualmente, o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), em relação ao atendimento voltado para os alunos com deficiência encontra-se associado ao Programa Viver Sem Limites, tendo como uma de suas iniciativas a Bolsa-Formação, que oferece cursos de formação inicial e continuada para esse público. Nesse programa não existem vagas especiais, de forma que todos os cursos estão disponíveis para o acesso dessa demanda (SNPD, 2013).

O MERCADO DE TRABALHO EM MANAUS

Para uma melhor compreensão da dinâmica do mercado de trabalho no município de Manaus nos últimos anos, primeiramente faz-se uma breve apresentação dos dados referentes aos Censos de 2000 e 2010. Conforme demonstra Bentes (2014), em 2000, Manaus possuía uma População Economicamente Ativa (PEA) de 614.421 pessoas, das quais 76,25% tinham alguma ocupação produtiva. Em 2010, a PEA era de 844.465, sendo que 88,89% dessas pessoas estavam trabalhando, o que indica um aumento de 12,64% de pessoas com alguma atividade produtiva. Ainda em relação à população ocupada, em 2000, 25,21% dessa população trabalhava sem carteira assinada e 23,92% eram trabalhadores autônomos. Em 2010 havia 19,67% de trabalhadores sem carteira assinada e 20,35% de autônomos. Esses dados indicam que na última década houve uma pequena melhoria em relação ao mercado de trabalho formal.

Com relação à estrutura, o mercado de trabalho em Manaus apresenta um aspecto dicotômico: de um lado está o mercado de trabalho formal com a Zona Franca, que abriga o Polo Industrial de Manaus (PIM) e uma grande cadeia comercial, configurando-se como a base do desenvolvimento econômico da região e o maior absorvedor da mão de obra local. Do outro está o mercado de trabalho informal, configurado por pequenos comerciantes, prestadores de serviços, ambulantes e outros trabalhadores que não possuem proteção sindical ou previdenciária, no qual encontra-se inserida uma significativa parcela da população.

A Zona Franca e o Polo Industrial

A Zona Franca

A Zona Franca de Manaus é uma área de livre comércio para importação e exportação de produtos, provida de incentivos fiscais especiais, criada com o propósito de incentivar o desenvolvimento econômico da Amazônia Ocidental (composta pelos estados do Acre, Amazonas, Roraima e Rondônia), como forma de tornar a região mais competitiva. Surge em 1957, através da Lei nº 3.173, que é alterada dez anos depois, por meio do Decreto-Lei nº 288/1967, que estabelecia incentivos fiscais por 30 anos para implantação de um polo industrial, comercial e agropecuário na Amazônia[11]. Sua criação foi justificada como forma de ocupar uma região despovoada, e integrá-la à economia nacional através da política de substituição de importações vigente na época, uma vez que a região enfrentava estagnação econômica desde o declínio do ciclo da borracha. Além disso, a ZFM também atendia ao movimento de descentralização industrial.

> Na verdade, o pressuposto histórico fundamental para a implantação de uma zona franca tem a ver com a convergência de dois fatores: de um lado, a possibilidade das empresas dos países industrializados de descentralizarem seus processos produtivos e, de outro, a existência em outros países de condições jurídico-políticas e econômicas que assegurem a redução dos custos de produção e a ampliação dos mercados consumidores de determinadas mercadorias – a serem consumidas improdutiva ou produtivamente (SERÁFICO; SERÁFICO, 2005, p. 103).

A administração da ZFM é feita pela Superintendência da Zona Franca de Manaus (SUFRAMA)[12], autarquia responsável pelo controle dos incentivos fiscais, promoção de financiamentos, além de identificar possibilidades econômicas e atrair empreendimentos que proporcionem a criação de emprego e renda. As empresas instaladas na ZFM contam com incentivos fiscais e extrafiscais fornecidos tanto pela SUFRAMA quanto pelo Estado e Município, com o propósito de reduzir os custos da produção.

Conforme demonstra os dados da SUFRAMA, ao longo de sua existência até os dias atuais, a ZFM passou por diversas fases:

- Primeira fase (1967 a 1975) – Predominava a atividade comercial[13]. Nesse período, o governo federal proibia importações no restante do país, então a venda de produtos importados na ZFM atraia comerciantes e investidores para a região, além de alavancar o turismo local. De acordo com os dados da Junta Comercial do Amazonas, em 1967 foram registradas 1.339 novas empresas, o que aumentava significativamente o número de novas oportunidades de trabalho. A SUFRAMA era encarregada do controle de entradas e estocagem de

11. No ano seguinte (1968), parte dos benefícios do modelo ZFM foram ampliados para toda a Amazônia Ocidental.
12. Autarquia criada pelo Decreto nº 61.244, de 28 de agosto de 1967.
13. Não havia limite de importação de produtos na ZFM, exceto para armas e munições, fumos, bebidas alcoólicas, automóveis e artigos de perfumaria.

mercadorias, com foco de atuação em Manaus.

- Segunda Fase (1975 a 1990) – O Governo Federal baixa os Decretos-Lei nº 1435/75 e 1455/76, estabelecendo Índices Mínimos de Nacionalização para produtos fabricados na ZFM e limitando as importações somente para produtos estrangeiros, como forma de proteger a indústria nacional. Ocorre nesse período o desenvolvimento da indústria de montagem, mas o comércio continua sendo um segmento dinâmico da economia. De acordo com a SUFRAMA, em 1990, a indústria manauara gera cerca de 80 mil empregos diretos e fatura US$ 8,4 bilhões, configurando uma de suas melhores performances. Nessa fase, os incentivos do modelo ZFM são estendidos para a Amazônia Ocidental, e ocorre a primeira prorrogação desse modelo por mais dez anos (de 1997 para 2007), por meio do Decreto nº 92.560/1986.
- Terceira Fase (1991 a 1996) – A ZFM enfrenta uma crise devido à nova política de comércio exterior, caracterizada pela abertura econômica e pela redução do Imposto de Importação para o restante do país. Isso faz com que a ZFM perca a vantagem na concessão de incentivos fiscais e consequentemente, as atividades de comércio e turismo sofrem grande impacto, refletindo de forma negativa nas atividades da produção industrial, o que causa muitas demissões no PIM.

De acordo com Silva (2013), na tentativa de contornar essa crise, são adotadas algumas medidas como: eliminação dos limites máximos anuais de importação; adoção de redutor de 88% do Imposto de Importação para a ZFM e adoção do Processo Produtivo Básico (PPB), em substituição ao Índice Mínimo de Nacionalização. Com o objetivo de se integrar à nova política industrial, as indústrias da ZFM iniciam um processo de modernização e reestruturação produtiva, com a implantação de normas técnicas de qualidade e procedimentos voltados para a automação e produtividade. Além disso, as indústrias de produção de bens e serviços de informática são obrigadas a aplicar 5% do seu faturamento bruto em atividades de pesquisa e desenvolvimento. Como resultado, em 1996 houve um faturamento recorde, de US$ 13,2 bilhões.

- Quarta Fase (1996 a 2002) – Nesse período, a política industrial brasileira procura se adaptar à conjuntura da economia globalizada e aos ajustes decorrentes dos efeitos do Plano Real (privatizações, desregulamentação). Nesse sentido, a ZFM incluiu a função de exportação como política intencional, visando incentivar as vendas externas do Polo Industrial de Manaus, que saltaram de US$ 140 milhões em 1996 para US$ 2 bilhões em 2005. Em 1998, por meio do art. 40 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal, a Zona Franca é prorrogada até 2013. Nessa fase, são estabelecidos ainda, critérios no repasse de recursos financeiros da SUFRAMA para promoção do desenvolvimento regional, além do desenvolvimento da competitividade tecnológica das indústrias através da criação do Centro de Ciência, Tecnologia e Inovação do Polo Industrial de Manaus (CT-PIM) e da implantação do Centro de Biotecnologia da Amazônia, em 2002.

- Fase Atual (após 2002) – Passa a vigorar a Política de Desenvolvimento Produtivo (PDP), juntamente com a Política Industrial Tecnológica e de Comércio Exterior (PITCE), que visam maior eficiência produtiva, capacidade de inovação das empresas e expansão das exportações. Em 2003, a Emenda Constitucional nº 42 prorroga o prazo de vigência do modelo de 2013 para 2023. Em 2006, com a regulamentação da Lei de Informática, as indústrias do PIM buscaram promover o adensamento tecnológico, através de investimentos em institutos de pesquisa regionais. Também vem havendo um grande trabalho das indústrias no sentido de ampliar a inserção internacional do modelo, especialmente por meio de missões comerciais, participação em acordos de comércio exterior e realização de eventos de promoção comercial, como a Feira Internacional da Amazônia, cuja primeira edição foi em 2002, tendo sua 8ª edição programada para novembro de 2015. Em 5 de agosto de 2014 o Congresso Nacional promulga a Emenda Constitucional nº 83, que prorroga os benefícios tributários da Zona Franca de Manaus por mais 50 anos, até 2073.

Passado o impacto das primeiras décadas de implantação da ZFM e superada a crise nacional dos anos 90 (resultante da abertura da economia e da reestruturação do sistema produtivo, que ocasionaram alto índice de desemprego), Ferreira e Botelho (2014) demonstram que os resultados econômicos da ZFM são positivos, pois continuam mudando o cenário da cidade, que teve sua população multiplicada nas últimas décadas e melhoria nas condições de vida. Atualmente, Manaus possui o maior Índice de Desenvolvimento Humano do Estado (0,737), conforme aponta o Atlas do Desenvolvimento Humano de 2013.

O Polo Industrial de Manaus (PIM)

O Polo Industrial de Manaus começa a ser implantado a partir de 1968, um ano após a reformulação do Modelo Zona Franca, que cria uma política de incentivos fiscais para as empresas se instalarem no Polo. Esses incentivos especiais são concedidos através da isenção de alguns impostos, entre eles: o Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), Imposto sobre a Circulação de Mercadoria e Serviços (ICMS), Imposto de Renda (IR) e Imposto sobre Serviços (ISS). Estimulados por essa política, muitos empresários começam a instalar suas indústrias em Manaus, oferecendo grandes oportunidades de emprego, o que passa a movimentar um enorme contingente populacional, tanto do interior quanto de outras localidades, que chegam em busca de novas oportunidades de trabalho e de melhores condições de vida.

A vinda de um grande número de trabalhadores não qualificados possibilita o emprego de mão de obra abundante e barata, já que as indústrias inicialmente eram do tipo montadoras e traziam seus componentes, insumos e mão de obra especializada de suas matrizes. A migração se faz cada vez maior e como consequência, gera diversos

problemas para a capital, dentre eles o aumento das favelas, a construção de palafitas próximas aos igarapés, o surgimento de bairros distantes sem infraestrutura, o crescimento do desemprego, do subemprego e consequentemente dos índices de criminalidade, problemas que segundo Lima e Vale (2013), persistem até os dias atuais.

Nos primórdios da ZFM predominava o comércio, porém a partir de 1975 a atividade industrial ganha importância na economia local, primeiramente com as indústrias de capital americano e europeu, e posteriormente, com as empresas asiáticas (Japão, China, Coreia). Essa nova fase, que vai de 1975 a 1990, fica conhecida como industrialização sistemática, pois é direcionada no sentido de fortalecer a indústria através de decretos-leis que introduzem novas modificações no modelo ZFM. Essa sistematização do setor industrial possibilita o surgimento do trabalhador operário, uma categoria que passa a se organizar em associações e sindicatos para defender seus direitos trabalhistas. No período de 1980 a 2000, as indústrias do PIM apresentavam as seguintes características:

> a) elevada concentração na produção/montagem de bens de consumo duráveis, fabricados mediante uso de tecnologias avançadas e em permanente processo de transformação; b) uma forte tendência à especialização em alguns segmentos, notadamente o eletroeletrônico; c) elevado nível de concentração econômica com predominância de poucas empresas na geração dos principais produtos; d) atividade eminentemente de montagem; e) centro de decisão das empresas localizado em áreas fora da abrangência da ZFM (em geral, os escritórios das empresas concentram-se em São Paulo); f) dependência dos mercados internacionais para a importação de insumos e g) elevadas margens de lucro proporcionadas pelo baixo nível salarial e pelo valor dos insumos, ambos com baixa participação no valor da produção (LIMA; VALLE, 2013, p. 78).

No início dos anos 90, com a nova política de abertura de mercado, a ZFM perdeu suas vantagens especiais na concessão de incentivos, e as indústrias do PIM entram em crise. A receita anual, que era de 8 bilhões de dólares, caiu para 4,5 bilhões em apenas dois anos. Muitas fábricas encerraram suas atividades e outras reduziram ao máximo o número de empregados, de forma que cerca de um terço dos operários estavam fora do mercado de trabalho formal. Diante desse quadro, as empresas se viram obrigadas a atualizar seus processos produtivos e a adotar a gestão da qualidade conforme as novas exigências do mercado. Após a implantação dessas medidas, as indústrias do PIM aos poucos vão retomando suas atividades produtivas.

O PIM emprega grande parte da mão de obra local, principalmente em atividades que exigem pouca qualificação. Dados do MTE apontam que entre 2003 e 2010 o maior número de admissões na Indústria de Transformação estava entre os trabalhadores de chão de fábrica (operários), com destaque para a função de montador de equipamentos eletrônicos. Já no período de 2010 a 2014, a atividade que mais contratou foi a de alimentador de linha

de produção, seguida de montador de equipamentos eletrônicos, operador de linha de montagem (aparelhos eletrônicos), almoxarife e operador de linha de montagem (aparelhos elétricos). Dentre as demissões, o maior índice deste período está concentrado na função de montador de equipamentos eletrônicos (Tabela 4).

Ocupação	Admissão	Desligamento	Saldo
Alimentador de Linha de Produção	35.643	27.476	8.167
Montador de Equipamentos Eletrônicos	32.607	28.817	3.790
Operador de Linha de Montagem (aparelhos eletrônicos)	21.142	15.949	5.193
Almoxarife	8.603	8.926	-323
Operador de Linha de Montagem (aparelhos elétricos)	8.243	6.122	2.121

Tabela 4: Admissões na Indústria de Transformação entre 2010 e 2014 – Manaus/AM

Fonte: MTE, 2015.

Com mais de 40 anos de existência, o Polo Industrial de Manaus é considerado o carro chefe do Modelo Zona Franca e um dos pilares da economia local, sendo responsável por parte significativa do PIB do Estado, que segundo dados do IBGE, em 2010 representava 1,6% do PIB nacional. O município de Manaus, nessa mesma pesquisa, é apontado como o sexto PIB *per capta* dentre as capitais do país, com 51 bilhões de reais. O Polo possui atualmente cerca de 600 indústrias, abrangendo diversas áreas, dentre as quais se destacam a de duas rodas, a eletroeletrônica, a mecânica, a química e a metalúrgica.

Embora o PIM empregue um grande número de pessoas, não há vagas suficientes para atender toda a demanda de desempregados da cidade. Essa demanda se mantém por diversos motivos, dentre eles a redução dos postos de trabalho devido à reestruturação produtiva, jovens que não conseguem trabalho por falta de experiência, pessoas que continuam vindo para a capital à procura de novas oportunidades de emprego, etc. Para contornar esse quadro muitos trabalhadores buscam outras soluções para prover seu sustento e de suas famílias, e se veem obrigados a entrar no mercado informal, perdendo seus direitos trabalhistas.

O Mercado Informal

Compreende-se por mercado de trabalho informal aquele onde o trabalhador tem domínio de todas as etapas de produção, vivendo da sua própria força de trabalho ou podendo, às vezes, contratar ajudantes. Nesse tipo de trabalho a renda é destinada ao consumo individual e familiar, e também à manutenção de sua atividade, não havendo grandes possibilidades de acúmulo de capital nem proteção trabalhista ou previdenciária. Dentre as diversas atividades desenvolvidas nesse ramo estão alguns tipos de trabalho

doméstico (diarista, *baby-sitter*, acompanhante de idosos, etc.), a venda de produtos variados e a prestação de serviços (sapateiro, costureira, etc.). O trabalho informal é encontrado por vários pontos da cidade: nas oficinas, nos mercados e feiras e até nas residências. Há ainda o comércio ambulante, geralmente aglomerado em lugares onde há maior fluxo de pessoas, como por exemplo, nas proximidades de escolas, hospitais ou durante eventos públicos.

Para Alves e Tavares apud Aquino (2010), o trabalho informal apresenta três características distintas: a primeira inclui os trabalhadores informais tradicionais, que por sua vez se subdividem em *menos instáveis*, quando apresentam conhecimento profissional em alguma atividade; *instáveis*, que recebem conforme a execução do trabalho/serviço; e os *temporários*, que visam reingressar no mercado de trabalho formal. A segunda corresponde aos trabalhadores assalariados sem registro em carteira, que são contratados sem a garantia das normas jurídicas, e que, portanto, não usufruem dos direitos trabalhistas. E a terceira refere-se às pessoas que trabalham por conta própria, que se constituem numa mão de obra mais qualificada, com meios e recursos de trabalho próprios, que podem prestar serviços a empresas ligadas ao comércio ou à indústria, sem vínculo empregatício.

De acordo com Bentes (2014), em 2010 havia cerca de 7.017 trabalhadores cadastrados no comércio informal de Manaus, concentrados principalmente no Centro da cidade, com 3.694 ambulantes. Ainda de acordo com a autora, em relação às atividades desenvolvidas na economia informal nesse mesmo período, verifica-se a predominância da venda de *alimentos e bebidas em geral* sobre as demais atividades, conforme a tabela 5.

Atividades	Quantidade	%
Alimentos e bebidas em geral*	4162	58,10
Variedades**	1013	14,14
Confecções	465	6,50
Miudezas***	380	5,30
Relógio/óculos	143	2,00
Artesanato	69	0,96
Outros	932	13,00
Total	**7164**	**100,00**

Tabela 5: Atividades da Economia Informal em Manaus – 2010

Notas: * Refeições, lanches, saladas, frutas, refrigerantes, café, guaraná, sorvete, banana frita, etc.

** Além de balas, vendem outros tipos de produtos não pertencentes ao grupo de alimentos e bebidas.

***Maquiagem, perfumaria e artigos similares.

Fonte: Prefeitura Municipal de Manaus / Secretaria Municipal de Abastecimento e Preços (SEMPAB), 2011.

Esses dados permitem concluir que o número de trabalhadores informais no município é significativo. Por essa razão, desde 2009 a Secretaria Municipal de Economia e Finanças (SEMEF) participa do programa Microempreendedor Individual (MEI)[14], uma política pública do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) voltada para a legalização dos trabalhadores informais[15]. Ao aderir a esse programa, o trabalhador passa a usufruir de benefícios previdenciários (aposentadoria, auxílio–doença, salário maternidade e outros), adquirem o CNPJ, podem emitir notas fiscais, são inscritos no Simples Nacional[16] e podem ter acesso a linhas de crédito em bancos específicos para microempreendedores.

Nesse sentido, o Conselho Regional de Economia do Amazonas (Corecon/AM) também auxilia o trabalhador na busca de novos espaços dentro do mercado de trabalho, atuando em setores onde há maiores possibilidades de inovação ou que se encontram pouco explorados, como por exemplo, a revenda de produtos em redes sociais. Essas e outras medidas buscam reduzir a discrepância no mercado de trabalho, uma vez que o trabalho informal tem caráter de incerteza e instabilidade para o trabalhador, além de trazer prejuízo e estagnação para o desenvolvimento da economia local.

A Situação do Trabalhador com Deficiência em Manaus

O cenário do mercado de trabalho manauara apresenta vários obstáculos para a contratação e permanência no emprego, sendo que essa situação é ainda mais acentuada quando se trata de trabalhadores com deficiência. Manaus é a quinta cidade do Amazonas com maior número de pessoas com deficiência[17], e a grande maioria em idade ativa encontra-se fora do mercado de trabalho. Como forma de contornar a situação tanto dos deficientes quanto de outros grupos com maiores dificuldades de ingresso no trabalho formal, a Lei Orgânica do Município de Manaus (LOMAN), em seu art. 384, oferece incentivos fiscais às empresas que empregarem parte desses trabalhadores.

> Art. 384. As empresas que comprovarem manter em seus quadros funcionais 10% (dez por cento) do total de seus empregados, ex-hansenianos, ex-presidiários, portadores de necessidades especiais e pessoas idosas, com idade superior a 45 anos, gozarão da isenção de 20% (vinte por cento) do imposto sobre serviços de qualquer natureza.
>
> § 1º Para ter acesso ao gozo da referida isenção, as empresas interessadas

14. Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebraeaz/Microempreendedor-Individual-conta-com--o-Sebrae>
15. De acordo com o SEBRAE, para ser um microempreendedor individual, é necessário ter faturamento de até R$ 60.000,00 por ano ou R$ 5.000,00 por mês, não ter participação como sócio ou titular em outra empresa e ter no máximo um empregado contratado que receba salário-mínimo ou piso da categoria.
16. Sistema de tributação diferenciado para micro e pequenos empresários, que reúne oito impostos em um único boleto, com vista a reduzir o valor da carga tributária e facilitar as condições de recolhimento de impostos.
17. Segundo dados do Censo 2010, Manaus possui 461.414 deficientes (25,6% da população), ficando atrás apenas dos municípios de Silves (26,8%), Tapauá (25,9%), Lábrea (25,8%) e Itapiranga (25,7%).

> formalizarão pedido ao Conselho Municipal de Desenvolvimento Social, obrigando-se a comprovar, trimestralmente, a manutenção da contratação das referidas pessoas.
>
> § 2º Os pedidos de isenção, desde que observados os requisitos exigidos, serão concedidos sob forma de aplicação imediata (LOMAN, 2002, p. 127).

Nesse contexto, deve-se ressaltar que embora as legislações, tanto nacional quanto municipal contribuam para a inclusão profissional dos deficientes, existem outros fatores que interferem de forma significativa na real inclusão desse grupo no mercado de trabalho. Dentre os principais entraves estão: o recebimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC), referente a um salário mínimo, em relação aos baixos salários oferecidos pela indústria e pelo comércio; a falta de estrutura física da maioria das lojas e das empresas; e a falta de trabalhadores qualificados.

Quanto ao recebimento do BPC, de acordo com o Anuário Estatístico da Previdência Social de 2013, no estado do Amazonas 3.360 pessoas com deficiência recebem o beneficio assistencial. Como foi dito anteriormente, muitos deficientes evitam buscar uma vaga no mercado de trabalho formal com receio de perder o auxílio do governo, uma vez que esses empregos não oferecem estabilidade e os salários oferecidos pelos empregadores estão muito próximos ao valor do salário mínimo, o que não compensa a perda do benefício, pois quem recebe o BPC pertence à camada mais pobre da população e muitas vezes é esse salário que garante o sustento da família. De acordo com Isaac Benayon, a oferta dos baixos salários no Distrito Industrial contribui para a escassa procura de emprego pelos deficientes – argumento que também é válido para outros setores do trabalho.

> O problema é que o piso salarial no distrito é muito baixo. Quando tivermos um piso que chegue a R$ 900, vai ter muita mão de obra querendo trabalhar. Além disso, atuar no PIM é uma exploração, a pessoa trabalha por oito horas e leva duas pra ir e duas para voltar [...] O deficiente é como qualquer outra pessoa, ele tem o direito de escolher onde quer trabalhar, o lugar que pagar melhor. Ele não tem que trabalhar porque a empresa precisa (BENAYON, 2013).

A falta de estrutura das empresas em receber o trabalhador com deficiência é outro entrave. Para o procurador do Ministério Público do Trabalho (MPT) no Amazonas, Jorsinei Dourado do Nascimento, os maiores problemas enfrentados pelas pessoas com deficiência são a falta de estrutura e de acessibilidade das empresas, bem como a dificuldade de receptividade por parte dos funcionários. Ainda segundo o procurador, a empresa tem a obrigação de orientar tanto a pessoa com deficiência quanto os demais profissionais, para que possam lidar uns com os outros. Quanto à questão da qualificação profissional, as empresas alegam que existem vagas disponíveis, mas não existem trabalhadores qualificados para assumi-las, nem a nível de escolaridade exigida para o cargo, nem em

relação à capacitação para o desempenho de funções técnicas. Entretanto, as alegações dos empresários costumam resultar no descumprimento da Lei de Cotas e como consequência, as empresas acabam sofrendo multas por parte do Ministério do Trabalho e Emprego.

De acordo com a presidente da Comissão dos Direitos da Pessoa com Deficiência da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB/AM), a situação é pior para as pessoas com deficiências mais graves, pois além da falta de acesso à educação e à qualificação profissional, existe ainda a preferência das empresas em contratar pessoas com deficiências leves ou moderadas.

> Com pouco acesso a educação, enfrentando dificuldades de locomoção, decorrente da precária ou inexistente acessibilidade, a criança com deficiência cresce para ser um adulto com pouca escolaridade. As empresas por sua vez, embora seja rígida a fiscalização do Ministério do Trabalho, preferem contratar pessoas com deficiências leves e impõem exigências quanto a escolaridade. Exigência esta que não poderia ocorrer. Com pouco acesso a educação, obviamente, a maioria das pessoas com deficiência, principalmente a pessoa com deficiência grave, não consegue se inserir no mercado de trabalho por não cumprir tais exigências (TAVARES, 2015).

Para amenizar a situação do trabalhador com deficiência, algumas ações são implementadas no sentido de promover o incentivo à contratação dessas pessoas. Uma delas é a realização do Dia de Inclusão Social e Profissional das Pessoas com Deficiência e dos Beneficiários Reabilitados, uma iniciativa da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República em parceria com o MTE, com o SINE e com as Secretarias de Estado do Trabalho, tendo como objetivo principal promover um dia de atendimento dedicado aos deficientes, visando a inclusão no mercado de trabalho, além de contribuir com as empresas que necessitem cumprir a meta estabelecida pela Lei de Cotas. Em 30 de maio de 2014 aconteceu a primeira edição do Dia D em todo o país.

O evento junta tanto as empresas que oferecem as vagas quanto os trabalhadores que buscam uma oportunidade de emprego, para que aproveitem as oportunidades mutuamente. Dentre as atividades realizadas nesse dia estão a emissão de carteiras de trabalho, o encaminhamento para entrevistas de emprego e ciclos de palestras. De acordo com uma servidora do SINE/AM, a primeira edição do Dia D em Manaus contou com cerca de 50 empresas do Polo Industrial e de outras áreas e mais de 100 deficientes foram encaminhados ao mercado de trabalho. Ainda segundo a servidora, as empresas apresentam maior relutância na contratação de pessoas "cadeirantes" e com deficiência visual total. Em ambos os casos é porque a lei exige que o ambiente de trabalho seja acessível às necessidades do deficiente, e muitas empresas não tem estrutura adequada, principalmente no que diz respeito à locomoção desses trabalhadores.

ENTIDADES QUE QUALIFICAM DEFICIENTES EM MANAUS

No município de Manaus, algumas entidades governamentais e não governamentais promovem programas de qualificação profissional que permitem aos deficientes adquirirem o conhecimento necessário para ingressarem de forma efetiva no mundo do trabalho. Embora algumas associações não tratem exclusivamente da qualificação profissional, sempre reservam um espaço para desenvolver projetos em parceria com instituições profissionalizantes. Essas entidades geralmente firmam convênios com empresas do Distrito Industrial e de outros setores, para promover a inclusão social e profissional do deficiente e consequentemente, auxiliam as empresas no cumprimento da Lei de Cotas. Além de cursos de qualificação, algumas entidades desenvolvem ainda outras atividades como palestras, seminários, oficinas, etc. Dentre essas entidades, pode-se destacar:

a. As Associações de Pessoas com Deficiência

As associações de pessoas com deficiência são entidades sem fins lucrativos com o propósito de atender aos diversos grupos de deficientes, auxiliando-os através de orientação, informação, esclarecimentos e outros serviços de utilidade pública e social. Em Manaus, as principais entidades são: a Associação dos Deficientes Físicos do Amazonas (ADEFA), a Associação dos Deficientes Visuais do Amazonas (ADVAM) e a Associação dos Surdos de Manaus (ASMAN).

A ADEFA, localizada Avenida Governador Danilo de Matos Areosa, Lote 169, bairro Distrito Industrial, foi fundada em 29 de julho de 1980 e atualmente possui 11.500 sócios com deficiência física (inclusive a autora desse trabalho). Promove atendimento global visando a inclusão do deficiente na vida produtiva e social, oferecendo condições para que o mesmo possa desempenhar serviços dentro da política de qualidade exigida pelo mercado competitivo. Nesse sentido, desde 1997 a entidade vem formando mão de obra produtiva por meio do seu Departamento de Capacitação Profissional em Informática, onde são ofertados vários cursos. Possui ainda o Centro de Qualificação e Requalificação Profissional e o Departamento de Recursos Humanos, que encaminha os associados para vagas no mercado de trabalho por meio de parcerias com empresas do Governo, como os Correios e o Tribunal de Contas do Estado, e também com empresas da iniciativa privada.

A ADVAM, localizada na Rua E 16 nº 37 A, Conjunto Promorar, bairro Alvorada II, foi fundada em 11 de outubro de 1986 e conta com cerca de 1600 associados. Promove parcerias com instituições do estado e do município para a realização de cursos de qualificação, como o de Informática DOSVOX[18]. Segundo o site da Prefeitura de Manaus,

18. Sistema operacional que permite às pessoas cegas utilizarem um microcomputador comum para desempenhar uma série de tarefa.

no ano de 2015 a gerente de Pesquisas e Projetos da Semtef[19] esteve reunida com o presidente da ADVAM orientando na elaboração de um projeto para a oferta de cursos gratuitos de qualificação nas áreas de informática básica e braile[20].

A ASMAN, localizada na Rua E 15 nº 29, Conjunto Promorar, bairro Alvorada II, foi fundada em 13 de outubro de 1989 e atualmente possui 824 associados. A entidade fornece vários serviços aos seus associados, entre eles orientações a respeito dos direitos dos deficientes auditivos, atividades de capacitação profissional e encaminhamento ao mercado de trabalho. A associação possui parcerias com empresas de diversas áreas, inclusive na aérea de indústria, como a Yamaha, Honda, LG, Café Manaus, Philips e outras. Vale ressaltar que no ano de 2014 essas associações, juntamente com outras entidades, participaram do mutirão de matrículas dos cursos do Programa Nacional de Qualificação Profissional da Pessoa com Deficiência[21], que ofereceu vagas nos cursos de encanador, pintor, montador, reparador de computadores, almoxarife, jardineiro, eletricista, entre outros.

b. Associação de Capacitação, Emprego e Renda para Pessoas com Deficiência do Amazonas (Acerpam)

A Acerpam, localizada na Rua Travessa Sião nº 70, Novo Israel, é uma entidade sem fins lucrativos que atua na orientação sobre os direitos das pessoas com deficiência e na luta pela inclusão desses indivíduos na sociedade. Fundada em 24 de março de 2006, a entidade tem por objetivo a qualificação profissional (através de cursos, oficinas e palestras) e o encaminhamento ao mercado de trabalho de pessoas com deficiência ou de baixa renda. De acordo com o presidente da instituição, a Acerpam já qualificou mais de cinco mil pessoas, das quais a maioria tem algum tipo de deficiência.

Quanto à qualificação profissional, a associação desenvolve cursos de auxiliar em administração, almoxarifado, técnico em vendas, informática e outros, sendo o curso de auxiliar em administração o mais procurado. Para realizar suas atividades, a instituição promove parcerias com o Ministério de Trabalho, CETAM, Unimed, SENAI e SEPED, entre outros. A entidade desenvolve ainda o Projeto Aprendiz Eficiente, que tem duração de dois anos, com possibilidade de efetivação pela empresa parceira no término do contrato.

c. Sistema Nacional de Emprego (SINE)

O SINE foi instituído pelo Decreto nº 76.403 de 08.10.1975, fundamentado na

19. Secretaria Municipal do Trabalho, Empreendedorismo, Abastecimento, Feiras e Mercados
20. A oferta dos cursos está exposta na Emenda Parlamentar nº 299, aprovada pela Câmara Municipal de Manaus.
21. Esse programa é uma das ações da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República, que garante o acesso das pessoas com deficiência aos cursos oferecidos nos institutos federais e nas escolas do Sistema S.

Convenção da OIT nº 88, que trata da organização do Serviço Público de Emprego. Tem por objetivo buscar a inclusão do trabalhador no mercado de trabalho em todo o território nacional. Existem atualmente no município dois sistemas de emprego, um estadual, o SINE-Amazonas, com sede na Av. Joaquim Nabuco, nº 878, Centro, e outro municipal, o SINE-Manaus, com sede no Edifício Garagem, localizado na Av. Floriano Peixoto, nº 134, Centro.

O SINE-Amazonas atende trabalhadores em geral (desempregados ou em busca de nova ocupação), inclusive pessoas com deficiência. As atividades do SINE estão vinculadas à Secretaria de Estado do Trabalho (Setrab), que oferece os serviços de intermediação ao emprego, qualificação profissional e outros, além de desenvolver o Programa de Geração de Emprego e Renda, que estimula o autoemprego e o incentivo à pequena produção. Em relação à qualificação profissional, o SINE estrutura, programa, contrata e acompanha as ações de qualificação no âmbito do Governo Estadual, por meio de sua Gerência de Qualificação.

Nesse sentido, essa gerência assessora o Departamento de Geração de Emprego e Renda (Detrab) no desenvolvimento de estudos e estratégias no âmbito do eixo “Qualificação e Intermediação” para o processo de inclusão social e produtiva das pessoas com necessidades especiais. Dentre os cursos oferecidos estão: Informática Básica e Avançada, Telemarketing, Hardware e Auxiliar Administrativo. O SINE-AM também promove a intermediação com empresas como a VISAM Segurança, que realiza curso de vigilante para pessoas com deficiência, com o objetivo de incorporar essa mão de obra no mercado de trabalho e contribuir para o preenchimento da reserva de vagas exigidas por lei.

O SINE-Manaus encontra-se sob a responsabilidade da Secretaria Municipal do Trabalho e Desenvolvimento Social (Semtrade), atuando nas áreas de cadastro e orientação de trabalhadores, intermediação de mão de obra, atendimento **às** pessoas com deficiência e qualificação profissional, entre outras. Segundo o Gerente de Qualificação e Inserção de PCDs, estão cadastradas mais de 3.000 pessoas com deficiência, das quais cerca de 300 estão ativas, em busca de emprego. Esses dados revelam que somente 10% dos deficientes cadastrados procuram com frequência os serviços do SINE.

Quanto à qualificação profissional, o SINE-Manaus possui um setor especifico para esse fim, oferecendo cursos gratuitos para pessoas com pouca ou nenhuma experiência profissional e também para aqueles com experiência que estejam em busca de novos conhecimentos. Geralmente promove parceria com o CETAM na realização de cursos e palestras referentes à orientação para entrevistas de empego e para a elaboração de currículos. O público alvo dos cursos são pessoas desempregadas, candidatos ao primeiro emprego, autônomos, domésticos, deficientes e beneficiários de políticas de inclusão

social. Dentre as empresas parceiras estão: Pastore da Amazônia, Baratão da Carne e Casa do Eletricista.

d. Secretaria Municipal da Assistência Social e Direitos Humanos (SEMASDH)

A Semasdh, localizada na Av. Ayrão, esquina com a Av. Ferreira Pena, s/nº, Centro, tem como público alvo pessoas em situação de vulnerabilidade social. A secretaria gerencia o Programa Acesso à Cidadania desde 1999, com o objetivo de promover a qualificação profissional da pessoa com deficiência, visando sua inclusão no mercado de trabalho, tanto no setor privado, quanto em instituições governamentais ou em ONGs. O público alvo são deficientes entre 18 e 50 anos, que geralmente não concluíram o ensino básico. O programa oferece bolsa auxílio no valor de um salário mínimo mensal, como forma de contribuir com os gastos com alimentação, medicação e transporte.

Dentre as atividades realizadas pelo programa estão: matrícula e desligamento dos bolsistas, acompanhamento social, incentivo à participação em eventos, encaminhamento para cursos e também para o mercado de trabalho. Dentre as empresas parceiras estão a Rota Treinamentos, a Moto Honda, a Philips e o Carrefour e alguns dos cargos oferecidos são auxiliar de cozinha, auxiliar administrativo, recepcionista, telefonista e operador de Xerox. O programa realiza ainda fóruns voltados para assuntos que dizem respeito à realidade da pessoa com deficiência no município, e possui um banco de dados com o cadastro dos deficientes que procuram o programa, bem como o registro de sua qualificação profissional.

e. Escola Estadual Diofanto Vieira Monteiro

A Escola Estadual Diofanto Vieira Monteiro, localizada na Rua Lourenço da Silva Braga nº 155 – Centro, atende alunos com deficiência intelectual na faixa de 14 a 50 anos, tendo como meta o desenvolvimento da autonomia desses alunos e sua inclusão no mercado de trabalho. O critério para a admissão de novos alunos é a apresentação de laudo médico que comprove a deficiência intelectual e do laudo da equipe multidisciplinar que comprove que o aluno não tem condições de prosseguir no ensino regular.

De acordo com a diretora, muitos alunos não aprendem a ler devido às limitações da deficiência, então não existe a possibilidade de eles ingressarem em outras entidades profissionalizantes. Por isso, para atender esses alunos, a escola não trabalha com níveis de ensino, a escolarização se dá através de atividades pedagógicas desenvolvidas em oficinas, como a Oficina de Artesanato e a de Customização.

Atualmente a instituição desenvolve um programa de aprendizagem que tem duração de dois anos, e promove parceria com o Ministério do Trabalho e com empresas

para o encaminhamento dos alunos ao mercado laboral. Ainda de acordo com a diretora, em 2014 cerca de 24 alunos foram inseridos no mercado de trabalho formal, através das empresas parceiras, como Oriente, Bemol e Seculus da Amazônia.

f. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM)

O IFAM, instituído em 2008 por meio do Decreto Lei nº 11.892 que substituiu os antigos CEFETs, possui atualmente em Manaus três *campi*, um na Avenida 7 de setembro, nº 1975 Centro, outro na Avenida Governador Danilo de Matos Areosa, nº 1672 Distrito Industrial e outro na Avenida Cosme Ferreira, nº 8045 São José, além de doze *campi* no interior e um Centro de Referência em Iranduba. O instituto iniciou as atividades de inclusão de pessoas com deficiência a partir de 2002, com a implantação do Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais (Napne)[22].

Existem atualmente onze subcoordenações do Napne, cujo objetivo principal é preparar a instituição através da adaptação curricular para receber as pessoas com deficiência, promover o respeito à diversidade e desenvolver a qualificação profissional desse grupo. Entretanto, segundo o Portal do IFAM, em 2014 somente duas subcoordenações desenvolveram atividades de forma efetiva: a do Campus Manaus Centro e a do Campus Maués, qualificando 401 pessoas por meio de cursos de formação inicial e continuada. Um dos principais programas de qualificação profissional desenvolvidos no IFAM é o "Projeto Curupira", que será abordado posteriormente.

As ações do IFAM, referentes à inclusão social das pessoas com deficiência, estão dispostas no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), que entre 2009 e 2013 previa a implantação de programa de acesso ao ensino profissional nos níveis médio e superior, participação em programas especiais e reserva de 5% das vagas nos processos seletivos. Entre 2014 e 2018, além das atividades já existentes, o PDI prevê a divulgação de orientações normativas que assegurem o pleno acesso e desenvolvimento das pessoas com deficiência, bem como a criação e manutenção do Napne em cada *campus*.

g. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI)

O SENAI Amazonas, entidade integrante da Federação das Indústrias do Estado Amazonas (FIEAM), possui em Manaus quatro escolas SENAI: a Escola Waldemiro Lustoza, localizada na Avenida Carvalho Leal, nº 555 Cachoeirinha; e três escolas localizadas Avenida Rodrigo Otávio, bairro Distrito Industrial (Escola de Ações Móveis e Comunitárias, Escola Antônio Simões e Escola Demóstenes Travessa). O SENAI forma

22. O Napne foi implantado através da Portaria nº 180-GDG/CEFET-AM.

milhares de trabalhadores por meio dos seus cursos de nível básico e técnico, inclusive pessoas com deficiência, nas áreas a seguir:

Escola SENAI	Área de Atuação
Escola Waldemiro Lustoza	Metalmecânica, Automotiva, Soldagem e Plástico
Escola de Ações Móveis e Comunitárias	Alimentos, Vestuário, Construção Civil, Energia, Eletroeletrônica, Gestão, Madeira e Mobiliário, Metalmecânica, Refrigeração, Tecnologia da Informação, Transportes/Segurança e Meio Ambiente.
Escola Antônio Simões	Eletroeletrônica, Automação, Tecnologia da Informação, Refrigeração e Climatização, Qualidade e Segurança Industrial, Gestão, Metrologia, Meio Ambiente, Sistemas a Gás e Telecomunicações.
Escola Demóstenes Travessa	Construção Civil

Quadro 6: Áreas de Atuação das Escolas SENAI em Manaus

Fonte: Portal do SENAI/AM

O SENAI oferece cursos gratuitos para pessoas com deficiência em parceria com o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), com o objetivo de qualificar essa mão de obra para atuar principalmente nas empresas do Polo Industrial de Manaus e no comércio. Além da gratuidade dos cursos, o Pronatec oferece ainda transporte, alimentação e material didático. As inscrições podem ser feitas pela internet, pelos Centros de Referência de Assistência Social, pelas secretarias municipais de direitos humanos e pelas agências do SINE, que são encarregadas de encaminhar os pedidos de matrículas para as escolas. Além dessas ações, o SENAI desenvolve desde 2001 o Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI), que será abordado posteriormente.

PROGRAMAS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL PESQUISADOS

Dentre os vários programas de qualificação profissional para pessoas com deficiência existentes no município de Manaus, dois foram selecionados para a verificação do funcionamento e dos benefícios que trazem para esse grupo social. Esses programas foram escolhidos por estarem entre aqueles com maior destaque na qualificação de pessoas com deficiência no âmbito municipal, são eles: o Projeto Curupira, desenvolvido no IFAM e o Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI). Para essa verificação participaram o coordenador do Curupira e a Interlocutora Regional do PSAI, que forneceram informações sobre o funcionamento dos programas. Também foram aplicados questionários com 20 alunos (PCDs), em dois momentos: no início dos cursos, para traçar um perfil social desses alunos; e no final dos cursos, para verificar os resultados e saber a contribuição dos programas de qualificação para a vida profissional desse grupo.

Projeto Curupira

O Projeto Curupira, que funciona nas dependências do IFAM desde 2007, teve sua origem através do Programa de Acessibilidade na Educação Superior (Incluir), implantado a partir de 2005 pelo Ministério da Educação (MEC), com o objetivo de promover o acesso das pessoas com deficiência nas Instituições Federais de Educação Superior (IFES), através da criação e consolidação de núcleos de acessibilidade. Dentre as principais exigências do Programa Incluir cita-se: a adequação arquitetônica do ambiente escolar, a aquisição de mobiliário compatível com a necessidade do aluno, a formação de profissionais em práticas inclusivas e outras medidas que tragam alguma melhoria para a inclusão e permanência dos alunos com deficiência nos estabelecimentos de ensino superior.

Desde sua criação, o Incluir lança editais de chamada para recebimento de projetos das IFES através da Secretaria de Educação Especial (SEESP) e da Secretaria de Educação Superior (SESU), então aquelas instituições que atendem razoavelmente as exigências do programa são selecionadas para receberem apoio financeiro do MEC e implantarem seus projetos. Nesse contexto, o então Centro Federal de Educação Tecnológica do Amazonas (CEFET/AM) é contemplado com a aprovação do Projeto Curupira, no edital nº 03, de 07 de abril de 2007. Em agosto do mesmo ano, após os trâmites do primeiro termo de adesão referente ao período anual 2007/2008, o "Núcleo de Acessibilidade e Educação Inclusiva do CEFET/AM", intitulado Projeto Curupira, é implantado. Uma equipe de trabalho (docentes e técnico-administrativos) é nomeada para cuidar da organização, administração e execução do projeto, cuja estruturação está representada no organograma a seguir:

Figura 10. Organograma do Projeto Curupira

Fonte: IFAM, 2009a

De acordo com Pacheco (2014), para a implantação desse núcleo é inaugurada uma sala com acessibilidade arquitetônica, denominada "Espaço Curupira", para instalar a coordenação executiva. A sala tinha como objetivo reunir as ações inclusivas (programas ou projetos) desenvolvidas pela comunidade do CEFET/AM, dando início ao trabalho de sensibilização, divulgação e materialização das principais metas e ações.

Nesse primeiro momento, o projeto realiza palestras sobre educação especial e sobre políticas públicas em educação e trabalho para pessoas com deficiências, além de reuniões com algumas associações como a ADEFA, a ADVAM e a ASMAN. Forma parcerias com algumas entidades, entre elas: a Secretaria Estadual de Educação, a Secretaria Municipal de Educação, a Superintendência Regional do Trabalho, o Conselho Municipal de Direitos da Pessoa com Deficiência e as associações de pessoas com deficiência interessadas em participar do projeto.

São criados ainda grupos de estudos e grupos de voluntários para auxiliarem nas atividades que envolvessem pessoas com deficiências, além da realização de alguns cursos, entre eles o Curso de Libras Básico e Intermediário, com carga horária de 60 horas/aula para alguns servidores e alunos em formação. Segue abaixo a tabela com informações somente dos alunos com deficiência que participaram dos cursos do Projeto Curupira, e suas respectivas aprovações.

Cursos	PCDs Inscritos	PCDs Aprovados
Espanhol Instrumental físico / visual - Turma II	37	22
Oficina de Xadrez	06	06
Telesserviço – Auditivos – Turma I	38	22
Telesserviço – Fisicos – Turma I	30	22
Telesserviço – Fisicos/Visuais – Turma I	23	16
Telesserviço – Visuais – Turma I	28	14
Total	162	102

Tabela 6: Levantamento dos Cursos para Pessoas com Deficiência / Projeto Curupira – 2008

Fonte: Projeto Curupira

Concluída a etapa de implantação, o então diretor do CEFET/AM, Sr. João Martins Dias, em consonância com a equipe do Projeto Curupira, faz nova adesão ao Programa Incluir no Edital nº 04/2008, em agosto. Desta vez consegue novas aprovações e recursos no período de 2008/2009 para a consolidação do projeto. Nesse segundo momento, as ações já existentes são intensificadas, novas parcerias são formadas, novas oficina de cuidadores são oferecidas, aumenta consideravelmente o número de pessoas com deficiência atendidas no projeto, além de promover melhorias na acessibilidade e

mobilidade do ambiente de ensino, através de adaptações arquitetônicas.

O núcleo do Campus Manaus Centro se consolida com sucesso, tornando-se referência de apoio educacional às pessoas com necessidades especiais, oferecendo orientação pedagógica, metodológica e desenvolvendo cursos de qualificação profissional. Segundo levantamento do Projeto Curupira, nessa etapa foram desenvolvidas dezenove turmas entre os cursos de Informática Básica, Inglês Instrumental, Libras Básico, Libras Intermediário e Técnicas Administrativas, que contaram com a participação de 299 pessoas com deficiência, e dentre estas, 154 conseguiram aprovação.

Em dezembro de 2008, os CEFETs são transformados em institutos federais através da Lei 11.892/2008, e o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM), através do Pró-Reitor de Ensino, juntamente com o coordenador do Projeto Curupira, fazem a terceira participação no Edital nº 05/2009 do Programa Incluir para o período de 2009/2010, com o objetivo de implantar novos núcleos de acessibilidade em outros *campi.* Novamente conseguem aprovação e financiamento do MEC para a implantação de novos projetos. Segundo o coordenador do projeto, nesse período diminuiu muito a quantidade de pessoas com deficiência interessadas nos cursos e a maioria das vagas foram preenchidas por alunos não deficientes. Segue abaixo a tabela com informações somente dos alunos com deficiência que participaram dos cursos do Projeto Curupira, e suas respectivas aprovações.

Cursos	PCDs Inscritos	PCDs Aprovados
Eletrônica Básica	03	02
Informática Báscia – I	11	05
Informática Básica – André Vidal	09	09
Informática Básica – II	13	05
Libras Básico	07	04
Libras Intermediário	05	00
Metrologia Básica	07	03
Técnicas Administrativas	27	12
Total	82	40

Tabela 7: Levantamento dos Cursos para Pessoas com Deficiência / Projeto Curupira – 2010

Fonte: Projeto Curupira

No período de 2010/2011, para continuar promovendo suas ações, o Projeto Curupira participa da última chamada do Edital nº 08/2010 do Programa Incluir. Com a aprovação dos recursos, as atividades prosseguem normalmente, as parcerias e os cursos de qualificação continuam, são matriculados 84 alunos com deficiência, dos quais 73 são

aprovados. O Programa Incluir encerra os financiamentos aos projetos das IFES em 2011, entretanto o MEC continua apoiando esses projetos por meio da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão (Secadi), e da SESU, mas daí em diante, os mesmos passam a ser desenvolvidos com recursos financeiros repassados às matrizes orçamentárias das instituições e também através da formação de parcerias com outras instituições, para continuarem atendendo à comunidade.

Assim, a partir de 2012 o Projeto Curupira prossegue suas atividades com recursos provenientes do Projeto Arumã[23] e faz parcerias com o Centro de Educação Tecnológica do Amazonas (Cetam) e com o Sebrae para o desenvolvimento dos cursos de formação profissional. Nessa fase, as atividades já existentes continuam sendo realizadas, novas ações são implementadas, aumenta o número de produções acadêmicas criadas pelos educadores que formam o "grupo multidisciplinar de estudos e pesquisas sobre inclusão e cidadania" do Projeto Curupira. Dentre as principais produções desenvolvidas estão:

- Deficiência e Comunicação*: uma análise do Ciclo de Palestra nas atividades de Educação Especial no IFAM.* Apresentado no III Fórum Distrital de Educação Profissional e Tecnologia Inclusiva, Brasília, 2012.
- Formação de Educadores na Amazônia: *Práticas em educação especial***,** artigo apresentado no III Encontro Amazônico de Psicopedagogia e I Encontro Internacional de Psicopedagogia, realizado em Manaus-AM, no período de 14 a 16 de agosto de 2013.
- Audiodescrição, temas transversais e pedagogia histórico-crítica*: Caminhos para uma prática inclusiva***,** artigo apresentado no 3º Seminário Nacional de Inclusão Digital, a ser realizado em Passo Fundo/RS, no período de 28 a 30 de abril de 2014.

Até 2014, uma gama de novos cursos de qualificação profissional são implantados, porém, segundo o coordenador do projeto, a demanda por parte dos deficientes oscila muito, seja por falta de informação, distância residencial, problema de locomoção ou outros entraves que tiram o interesse desse grupo de alunos, por isso, muitas vezes as turmas são formadas em sua maioria por alunos não deficientes. No levantamento dos cursos exposto na tabela abaixo para o período de 2012 aa 2014, constam somente as informações dos alunos com deficiência e suas respectivas aprovações.

23. O Projeto Arumã é uma ação da Secadi, implementada no IFAM em 2008, que tem por propósito a capacitação de profissionais da educação básica para o atendimento de pessoas com deficiência.

Curso	PCDs Inscritos			PCDs Aprovados		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Assistente Administrativo	28	-	12	19	-	07
Auxiliar de Estoque	21	-	-	20	-	-
Chefia e Liderança	21	-	-	12	-	-
Desenvolvim. de Equipes Eficazes	36	-	-	32	-	-
Informática	45	37	09	31	19	07
Inglês	03	-	-	02	-	-
Libras	19	04	62	12	03	43
Programa 8's	09	-	-	07	-	-
Resiliência	10	-	-	10	-	-
Soldagem	-	04	-	-	01	-
Auxiliar Administrativo – CETAM	-	18	-	-	12	-
Almoxarifado/Logística	-	-	07	-	-	04
Educação Inclusiva	-	-	01	-	-	00
Total	192	63	91	145	35	61

Tabela 8: Levantamento dos Cursos para Pessoas com Deficiência / Projeto Curupira – 2012 a 2014

Fonte: Elaborada pela autora

Ainda em 2014, a equipe do Projeto Curupira em consonância com a Pró-Reitoria de Extensão (Proex) do IFAM, elabora documentos no sentido de regulamentar o Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais (Napne), que segundo o coordenador do Curupira trata-se de um espaço até então pouco utilizado pela instituição. Como resultado, em 06 de maio de 2015 através da Portaria nº 1465-GR/IFAM, o Reitor do IFAM nomeia o Coordenador Sistêmico e os Subcoordenadores para assumirem os Napnes nos diversos *campi* e em 13 de julho do mesmo ano, através da Resolução nº 45-CONSUP/IFAM, o Conselho Superior do IFAM aprova as Normas que regulamentam o Regimento Interno dos Napnes.

Assim, a partir de agosto de 2015, o Núcleo de Acessibilidade e Educação Inclusiva do IFAM intitulado Projeto Curupira, após sete anos de atividades, integra-se definitivamente ao Napne. Nessa fusão, todos os produtos e serviços, como os cursos de qualificação e material didático que antes eram desenvolvidos pelo Curupira, além dos espaços acessíveis às atividades, atendimentos e outros eventos, continuam à disposição da comunidade amazonense em geral. Para enfatizar esse momento, bem como apresentar as novas atividades que vão ocorrer de forma sistêmica no Napne, é realizado em 21 de agosto de 2015 um evento comemorativo nas dependências do *C*ampus Manaus Centro.

Na ocasião ocorre dentre outras atividades, a palestra: “Acessibilidade: uma caminhada em busca da inclusão”, que apresenta a trajetória do Projeto Curupira desde sua criação até o ano de 2015.

Aplicação do Questionário do Coordenador

O coordenador do Projeto Curupira possui graduação em Sociologia, com mestrado e doutorado na área de Educação, e está na coordenação do Projeto desde 2007, a qual assumiu através de nomeação. Ele disse que todos os cursos oferecidos para a qualificação profissional das pessoas com deficiência são na modalidade de formação inicial e continuada, com carga horária de 40 a 100 horas, e todos são reconhecidos pelo MEC. Segundo ele, para assegurar a prioridade da vaga e oferecer atenção individualizada, os alunos com deficiência tem que apresentar o laudo médico, entretanto ele considera que ainda há pouca demanda por parte do público deficiente na procura pelos cursos. A respeito do Projeto Pedagógico, o coordenador disse que é o mesmo dos cursos regulares do IFAM e é elaborado pelo corpo técnico. Ainda de acordo com o coordenador, não é objetivo do Projeto encaminhar o aluno para o mercado de trabalho, mas quando as empresas são multadas pelo não cumprimento da Lei de Cotas e tem que assinar o Termo de Ajuste de Conduta, solicitam a indicação de alunos oriundos do programa.

Aplicação dos Questionários dos Alunos

No ano de 2014, foram aplicados questionários com doze estudantes dos cursos do Projeto Curupira, na faixa etária entre 19 e 54 anos, sendo seis do sexo masculino e seis do sexo feminino. Dois alunos concluíram o Ensino Fundamental, cinco o Ensino Médio, um fez curso técnico em Controle de Qualidade, dois estão cursando o Ensino Médio, e dois fazem faculdade de Administração. Quanto aos cursos do Projeto Curupira, seis estudam Informática Básica e seis fazem o curso de Práticas Administrativas (Assistente Administrativo). Dois estudantes moram em residência alugada, enquanto o restante mora em casa própria, em diferentes pontos da cidade. Nove alunos possuem renda familiar de até 2 salários mínimos e apenas três possuem renda de até 3 salários mínimos, sendo que a maioria afirmou ter outros membros da família que contribuem com a renda familiar.

A respeito das deficiências dos estudantes, oito são deficientes auditivos, três são deficientes físicos e um tem deficiência múltipla. Apenas um dos alunos recebe o Benefício de Prestação Continuada (BPC), os outros não recebem este benefício por diversas razões: dois trabalham com carteira assinada[24], três estão recebendo o seguro desemprego, quatro

24. Um aluno trabalha como auxiliar de serviços gerais e ganha um salário mínimo; outra estudante é auxiliar administrativa e recebe dois salários.

não sabem se tem direito ou não ao benefício e dois não conhecem esse direito. Em relação à situação laboral, apenas dois encontram-se empregados, enquanto oito estão desempregados e dois ainda não conseguiram o primeiro emprego. Cinco alunos possuem cadastro no Sistema Nacional de Emprego (SINE) e seis tem o currículo cadastrado em agências de emprego.

Com relação às dificuldades encontradas na procura de emprego, sete alunos alegaram problemas na comunicação (devido à falta de intérprete de Libras nas empresas), três apontaram a própria deficiência como empecilho para serem contratados, e dois não mencionaram problemas. Quanto aos planos para a vida profissional, dois querem trabalhar na área administrativa de alguma empresa, três querem fazer faculdade, um gostaria de mudar de emprego, dois pretendem terminar a graduação, um deseja trabalhar na área de vendas e três querem conseguir um emprego para ajudar a família.

A respeito do Projeto Curupira, dois souberam dos cursos através de rede social (facebook), uma soube pela filha, outro pelo irmão, cinco souberam através de amigos, dois se informaram na ASMAN e um na Prefeitura. Com relação ao motivo de fazer o curso, quatro disseram que é para ter uma formação profissional, quatro querem ter maior conhecimento na área de informática – até mesmo para seu autodesenvolvimento –, um disse que gosta da área de Administração, dois pretendem trabalhar nessa área e um fez o curso como complemento da faculdade. Nesse primeiro momento da pesquisa, todos foram unânimes ao afirmar que tem boas expectativas em relação aos cursos. No segundo momento, ao final do curso, os alunos demonstraram satisfação com o programa e todos conseguiram aprovação. De acordo com um aluno de Informática Básica, "apesar das minhas limitações, não tive muitas dificuldades". Quatro dos oito participantes desempregados disseram que conseguiram emprego e dois receberam proposta de trabalho graças a sua qualificação. Quando perguntados sobre as contribuições do curso para sua vida profissional, os alunos citaram dentre outras: oportunidade de crescimento, aprimoramento técnico e habilitação oficial através da certificação.

Programa SENAI de Ações Inclusivas

O Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI), elaborado pelo Departamento Nacional do SENAI e desenvolvidos pelos departamentos regionais, busca promover o acesso à educação profissional e a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência e outros grupos que ainda não tiveram oportunidade de adquirir qualificação profissional, seja por motivos socioculturais ou econômicos. O programa tem seu desenvolvimento a partir de um projeto estratégico intitulado "Inclusão das Pessoas com Necessidades Especiais nos Programas de Educação Profissional", implantado em 1999 pelo SENAI nacional, através da Unidade de Educação Profissional (UNIEP), em parceria

com a Secretaria de Educação Especial do MEC.

Primeiramente o projeto piloto é implantado de modo experimental em cinco departamentos regionais do SENAI, com o objetivo de promover atendimento a pessoas com necessidades especiais (PNE), e como teve desenvolvimento satisfatório passa a ser implantado em todo o território nacional. Atualmente O PSAI apresenta duas vertentes: a vertente EGI – Etnia, Gênero e Idosos, que abrange negros, índios, gênero feminino, masculino e pessoas a partir de 45 anos; e a vertente PNE, que inclui pessoas com deficiência (visual, auditiva, mental, física e múltipla), altas habilidades e condutas típicas.

> O SENAI, em 1999, criou e implantou o Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI). Inicialmente, a referida ação nasceu como projeto estratégico da instituição que previa a aplicação de uma metodologia para receber alunos com deficiência [...]. Atualmente, o programa tem como objetivo promover, orientar e monitorar ações de educação profissional, especialmente no que se refere à inclusão de pessoas com necessidades especiais (pessoas com deficiência, altas habilidades e condutas típicas). Outro grande objetivo do programa é expandir o atendimento ao público em condições vulneráveis, tais como negros, índios, idosos, pessoas em fase de aposentadoria, bem como criar oportunidade de acesso para mulheres em cursos estigmatizados para homens e vice-versa (MANICA, 2011, p. 13).

O acompanhamento do programa na vertente PNE é realizado pelo Interlocutor Regional, que conta com o apoio dos interlocutores das escolas SENAI para informar os atendimentos realizados, pontuar as dificuldades encontradas, verificar as questões relevantes e propor melhorias. Para atender os alunos dessa vertente, o Departamento Nacional do SENAI fornece aos departamentos regionais as orientações referentes às adaptações necessárias para a inclusão desse grupo de alunos na educação profissional.

Nesse sentido, as escolas SENAI promovem adaptações arquitetônicas em sua infraestrutura, bem como a capacitação dos docentes e do corpo técnico através de cursos específicos ofertados pela matriz, com o objetivo de qualificar esses profissionais para o atendimento de alunos com deficiência. Dentre os cursos oferecidos aos servidores do PSAI estão: curso de libras, braile, curso de informática para a utilização de programas específicos, como Virtual Vision, NVDA, Jaws e Dosvox, e o curso de Altas Habilidades/ Superdotados, que tem por meta capacitar os docentes através de conhecimentos teóricos e práticos para identificar e atender alunos com essas características.

> [...] a proposta é oferecer uma escola inclusiva em contextos da educação profissional que promova a acessibilidade comunicacional, programática, metodológica, arquitetônica e atitudinal, visando ao acesso, à permanência e ao sucesso no mundo e no mercado de trabalho. O Departamento Nacional do SENAI tem orientado as unidades operacionais para a realização de uma educação profissional inclusiva, que permita a qualquer indivíduo, independente de sua deficiência, frequentar os cursos, por meio de adequações que oportunizem a autonomia e a aprendizagem significativa

(LINHA DIRETA, 2014, p. 26).

No Amazonas o PSAI é implantado em agosto de 2001, com o propósito de qualificar pessoas com deficiência para atender a demanda de mão de obra da indústria local, gerada principalmente pela obrigatoriedade da Lei de Cotas. Na ocasião, o SENAI realiza um Seminário para divulgar a adesão ao PSAI, bem como para sensibilizar as empresas do Polo Industrial de Manaus sobre a importância da qualificação profissional de pessoas com deficiências para o mercado de trabalho. Segundo a Interlocutora Regional do PSAI, o objetivo principal do programa é incluir as pessoas com deficiência nos cursos oferecidos pelo SENAI, e para esse feito são realizadas as devidas adaptações na estrutura física e nos procedimentos das ações em todo o estado.

As alterações curriculares são realizadas de acordo com as necessidades de cada grupo de alunos, sendo que o Projeto Político Pedagógico é feito por cada escola SENAI de acordo com suas áreas de atuação. O material didático pedagógico é adaptado conforme as necessidades apresentadas pelos alunos, por isso além das edições normais, os materiais são disponibilizados em *braile*, em formato ampliado e em áudio. Os recursos, as tecnologias assistivas e o atendimento educacional especial estão sempre direcionados às necessidades dos alunos, objetivando sua qualificação profissional para o mercado de trabalho. Para isso é realizada a capacitação da equipe que atua no PSAI, conforme recomendação do Departamento Nacional do SENAI, conforme o quadro a seguir.

Ano	Curso	Público Alvo	Nº de Participantes
2012	• Digitação para Deficientes Visuais	Docentes	03
2013	• Inclusão da Pessoa com Deficiência • Transtorno Global do Desenvolvimento e Deficiência Intelectual	Docentes/ Técnicos Docentes/ Técnicos	13 04
2014	• Inclusão da Pessoa com Deficiência • Transtorno Global do Desenvolvimento e Deficiência Intelectual • Libras • Tecnologias Assistivas	Docentes/ Técnicos Docentes/ Técnicos Docentes/ Técnicos Docentes/ Técnicos	29 06 19 14

Quadro 7: Cursos de capacitação ministrados ao corpo docente/técnico do PSAI/AM

Fonte: SENAI/PSAI

Os alunos com necessidades especiais frequentam salas regulares e quando necessário, contam com o atendimento educacional especializado. Entretanto, algumas

vezes pode ocorrer a formação de turmas só para pessoas com deficiência, como no caso da turma de Operador de Microcomputador, específica para alunos com deficiência visual. Quanto à avaliação, essa é feita por meio de instrumentos sistematizados, com as adaptações necessárias para medir as habilidades e as competências adquiridas, desde o momento em que os alunos ingressam no PSAI. Em relação aos resultados obtidos pelo PSAI, entre 2012 e 2014 foram matriculadas 170 pessoas com deficiência em diversas áreas e modalidades de ensino (ver tabela 9).

Deficiência	Nº de Alunos Atendidos		
	2012	2013	2014
Visual	02	10	21
Auditiva	10	19	08
Mental/intelectual	01	00	01
Física	21	37	39
Múltipla	00	00	01
Total	34	66	70

Tabela 9: Pessoas com Deficiência atendidas pelo PSAI/AM entre 2012 e 2014

Fonte: SENAI/PSAI

O programa realiza ainda parceria com escolas, associações de pessoas com deficiência e outras instituições públicas ou privadas, com o intuito de desenvolver diversas atividades, entre elas: a adequação do material didático-pedagógico, a divulgação das atividades do programa e o encaminhamento de alunos para os cursos. Segundo a Interlocutora Regional do PSAI, embora o encaminhamento para o mercado de trabalho não seja um dos focos principais do programa, é promovida parcerias com empresas e indústrias para oferecer cursos aos funcionários com necessidades especiais, como no caso do curso de Treinamento Básico Operacional, oferecido a 35 funcionários com deficiência auditiva da Sony em 2011[25]. Conforme relatórios do PSAI, entre 2012 e 2014 foram realizadas parcerias e convênios com algumas instituições (quadro 6).

25. SENAI e SONY qualificam pessoas com deficiência auditiva. Disponível em: <http://www.fieam.org.br/site/senai/2011/06/07/senai-e-sony-qualificam-pessoas-com-deficiencia-auditiva-3>.

Ano	Convênio
2012	• Associação de Capacitação, Emprego e Renda para Portadores de Deficiência do Amazonas (ACERPAM) • Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM), através do Projeto Curupira • Centro de Vida Independente (CVI/AM) • Recofarma Indústria do Amazonas Ltda.
2013	• Associação de Capacitação, Emprego e Renda para Portadores de Deficiência do Amazonas (ACERPAM) • Centro de Vida Independente (CVI/AM) • Recofarma Indústria do Amazonas Ltda.
2014	• Secretaria de Educação do Estado (SEDUC), através do Centro de Atendimento de Educação Especial Mayara Redman Abdel Aziz • Recofarma Indústria do Amazonas Ltda. • Associação da Pessoa com Deficiência Visual do Amazonas (ADVAM) • Serviço Social da Indústria (SESI) • Instituto Euvaldo Lodi (IEL)

Quadro 8: Parcerias e Convênios realizados pelo PSAI/AM entre 2012 e 2014

Fonte: SENAI/PSAI

Além da qualificação profissional, o PSAI promove ainda palestras e outras ações tendo como propósito: sensibilizar o empresariado local, no sentido de reconhecer a competência laboral dos deficientes; levar ao conhecimento dos novos docentes do PSAI a real importância quanto ao atendimento desse público e demonstrar o potencial competitivo adquirido pelos trabalhadores com deficiência, através dos cursos de capacitação profissional do PSAI. Dentre as principais atividades extracurriculares do PSAI no período de 2012 a 2014, destaca-se: visita a Biblioteca Braile do Amazonas; palestra no Centro da Indústria do Estado do Amazonas para promover as ações do PSAI ao empresariado local; reunião na Assembleia Legislativa para o recebimento do certificado de "Instituição Destaque", em reconhecimento ao Programa SENAI de Ações Inclusivas, além da presença no "Dia D de Inclusão Social e Profissional", para a divulgação dos cursos profissionalizantes ao público deficiente e às empresas interessadas em qualificar a sua mão de obra.

Aplicação do Questionário da Interlocutora Regional

A Interlocutora Regional do PSAI no Amazonas é graduada em Psicologia e está a frente do programa desde 2009, quando assumiu o posto por meio de indicação. Quanto aos cursos oferecidos para a qualificação profissional das pessoas com deficiência, ela disse que os alunos com deficiência têm acesso a todos os cursos oferecidos pela instituição de forma gratuita, uma vez que o programa não realiza processo seletivo. Ela disse ainda que existe a necessidade de apresentação do laudo médico que confirme a deficiência, para

nortear os procedimentos administrativos e pedagógicos a serem adotados.

Quanto à carga horária dos cursos, ela respondeu que é diversificada, sendo que os de qualificação profissional são a partir de 160 horas e também não há diretriz do MEC em relação à estrutura e organização dos cursos, pois estes não são exclusivos para pessoas com deficiência. A interlocutora regional disse ainda que o número de deficientes que procuram os cursos do PSAI vem aumentando ao longo dos anos, pois até cerca de 4 anos atrás, a equipe do programa precisava ir em busca de alunos com deficiência nas associações de PCDs e em outras entidades, mas atualmente eles têm mais autonomia para chegar até a instituição e se qualificarem.

Aplicação dos Questionários dos alunos

Foram aplicados questionários com oito estudantes do PSAI durante os anos de 2014 e 2015. Os participantes da pesquisa estão na faixa etária de 18 a 55 anos, sendo uma do sexo feminino e sete do sexo masculino. Dois alunos possuem Ensino Fundamental, quatro concluíram o Ensino Médio, um tem curso técnico em Administração e outro é graduado em Logística. Em relação aos cursos frequentados, uma aluna cursa Informática Avançada, três fazem o curso de Inspetor de Qualidade, dois cursam Mecânica, um faz o curso de Reparador de Ar Condicionado e um está no curso de Operador de Computador. Todos moram em casa própria, em diferentes locais da cidade, sendo que alguns residem em bairros muito distantes da escola. Em relação à renda familiar, a maioria dos participantes tem outros membros da família que contribuem com essa renda, apenas um afirmou que mora sozinho e não recebe auxilio de outras pessoas, quatro estudantes tem renda familiar de até 2 salários mínimos, três possuem renda de até 3 salários mínimos, e um possui renda maior que 3 salários.

Em relação às deficiências, quatro são deficientes auditivos, três são deficientes físicos e um é deficiente intelectual leve. Nenhum dos estudantes recebe o Benefício de Prestação Continuada (BPC), por diferentes motivos: um trabalha com carteira assinada, outro recebe auxílio doença, um não foi reconhecido como deficiente pela Previdência Social e cinco não procuraram saber se têm direito ou não ao benefício. Quanto à questão laboral, cinco estão trabalhando[26] sendo que um não tem carteira assinada e está cadastrado no Sistema Nacional de Emprego (SINE), um está desempregado, mas possui cadastro numa agência de emprego e dois ainda não conseguiram o primeiro emprego. Entre as dificuldades encontradas na procura de emprego, três participantes citaram problemas na comunicação[27], um apontou problemas na acessibilidade, dois relataram a

26. Os estudantes exercem as seguintes profissões: auxiliar de manufatura, operador de máquina, industriário, montador, e auxiliar de limpeza. A remuneração deles varia entre 1 e 2 salários mínimos.
27. Alguns alunos com deficiência auditiva não têm domínio total da Língua Portuguesa e alegam que em muitos locais

falta de qualificação profissional e dois não citaram problemas. Com relação aos planos para a vida profissional, dois pretendem fazer faculdade, um pretende continuar os estudos na área de controle de qualidade, três pretendem abrir o seu próprio negócio, um quer crescer na empresa onde trabalha e outro quer se especializar na área de Logística.

A respeito do PSAI, quatro souberam dos cursos através de informação de amigos, um foi indicado pelo INSS, um soube através da ADEFA, um foi inscrito pela mãe e outro soube por intermédio do chefe do setor onde ele trabalha. Quanto ao motivo que os levaram a fazer os cursos, três querem se qualificar profissionalmente para ter mais chance no mercado de trabalho, dois pretendem mudar de profissão, um pretende abrir o próprio negócio e quer adquirir mais conhecimento na área, um quer se especializar na área[28] e outro está fazendo o curso por solicitação da empresa onde trabalha. Nesse primeiro momento, todos foram unânimes ao afirmar que tem boas expectativas em relação aos cursos.

No segundo momento, ao final do curso, a maioria dos alunos afirmou que o curso atendeu às suas expectativas, entretanto dois relataram que tiveram certa dificuldade com algumas matérias estudadas, mas todos conseguiram aprovação. De acordo com a aluna que estuda Informática Avançada, "o curso foi ótimo, os professores são especializados e passam o conteúdo de forma simples". Dois dos participantes já conseguiram trabalho e um disse que o professor colocou seu nome numa lista de encaminhamento para uma vaga na indústria. Entre as contribuições do curso para sua vida profissional, os alunos citaram dentre outras: aquisição de novos conhecimentos e experiências, importância para o currículo e melhoria na qualificação profissional.

Reflexões sobre os Programas

A partir dos resultados obtidos, é possível tecer algumas considerações tanto a respeito do funcionamento dos dois programas de qualificação profissional, quanto a respeito da contribuição social dos mesmos para as pessoas com deficiência. Primeiramente, verificou-se que tanto o coordenador do Projeto Curupira quanto a Interlocutora Regional do PSAI estão há muitos anos a frente desses programas, o que lhes fornecem experiência e o *know-how*[29] necessário para lidar com os entraves que possam surgir, além de fornecer a orientação adequada para suas equipes quanto ao desenvolvimento das atividades dos programas.

De acordo com ambos os coordenadores[30], os referidos programas não têm como objetivo o encaminhamento dos alunos ao mercado de trabalho, o foco principal é a

não existem profissionais que saibam Libras para poder atendê-los.

28. O aluno já trabalhou em oficina, mas quer aprimorar seus conhecimentos.
29. Conjunto de conhecimentos e habilidades adquiridos pela experiência.
30. Por questão de escrita, em alguns casos iremos nos referir à interlocutora regional do PSAI como coordenadora.

formação de mão de obra que atenda às exigências da indústria, do comércio e do setor de serviços. Nesse sentido, os programas fornecem as condições para que os deficientes tenham as mesmas oportunidades que outras pessoas na busca por um emprego. Além disso, a qualificação desse grupo também contribui para o devido cumprimento da Lei de Cotas, fazendo com que muitas empresas entrem em contato com essas instituições na procura por novos colaboradores. Dessa forma, a atuação dos programas vai de encontro ao argumento utilizado por algumas empresas de que não existem profissionais adequados para assumirem as vagas disponíveis.

Outro ponto importante a ser destacado é a questão da gratuidade dos cursos, visto que em muitos casos as pessoas com deficiência são oriundas das classes menos favorecidas, e nesse caso, a gratuidade dos cursos do Curupira e do PSAI contribuem para despertar o interesse dos deficientes na busca pelo seu desenvolvimento profissional, e consequentemente, pela sua própria autonomia e independência. A esse respeito, faz-se relevante a afirmativa de Giordano (2000, p. 55): "Acredita-se que para um indivíduo com deficiência desfrutar de uma vida normal, produtiva e participativa é preciso que tenha desenvolvido suas capacidades profissionais, suas habilidades laborativas em condições normais, do mesmo modo que as pessoas sem deficiência".

Percebe-se que os programas atendem às diferentes necessidades dos alunos quanto à eliminação de barreiras[31], pois verificou-se, entre outras ações, que existem no espaço físico as adequações arquitetônicas necessárias para a locomoção dos alunos, os materiais didáticos são adaptados para atender às especificidades de cada deficiência, e a postura das equipes demonstra valorização da pessoa com deficiência através de um tratamento desprovido de preconceitos e sem tom caritativo.

Os convênios realizados com outras instituições possuem um papel fundamental para o funcionamento dos programas, pois através dessas parcerias são desenvolvidas ações que irão contribuir para o melhor atendimento do aluno com deficiência. Percebe-se ainda que além da qualificação profissional, os programas realizam outras atividades como palestras e seminários, que contribuem para a mudança na mentalidade de muitos que ainda veem as pessoas com deficiência nos moldes do modelo caritativo e do médico.

Em relação aos estudantes, constatou-se através da pesquisa que a maioria é oriunda das camadas menos favorecidas, uma vez que sobrevivem com renda mensal de até dois salários mínimos, tornando difícil o acesso a bens e serviços que possam auxiliar no cotidiano. Mesmo assim, percebe-se que a maioria deles não tem conhecimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC), ou não sabem se tem direito ao mesmo, o que pode ser um fator positivo, pois não se sabe se eles estariam se qualificando

31. Como foi visto no capítulo I, existem seis tipos de barreiras: físicas, de comunicação, institucionais, educacionais, atitudinais e sociais.

profissionalmente caso recebessem o BPC. Não estamos de forma alguma refutando a importância desse auxílio, entretanto deve-se compreender que a atual forma como o BPC está estruturado pode inibir a procura de emprego.

Constatou-se ainda que a formação profissional oferecida pelos programas contribui entre outros, para o aprimoramento laboral, enriquecimento do currículo, bem como para o surgimento de novas oportunidades, pois foi visto que após iniciarem o curso, seis alunos que estavam desempregados conseguiram trabalho e outros três receberam propostas de emprego. Conclui-se, portanto, que os programas têm fundamental importância para o desenvolvimento profissional e para a independência das pessoas com deficiência, que se tornam atores participativos da sociedade, não precisando mais depender de caridade e assistencialismo, mas sim de oportunidades para viver com dignidade e autonomia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Analisando a situação da pessoa com deficiência ao longo da história, é possível verificar uma evolução no tratamento social desse grupo consoante à própria evolução humana. Do extermínio logo após o nascimento na Idade Antiga, até a conquista de direitos e o reconhecimento de seu lugar na sociedade dos dias atuais, o caminho foi longo, árduo e muitas vezes cruel. Foi visto que a situação do deficiente começa a se modificar ainda na Idade Média, com o surgimento da doutrina Cristã pregando a compaixão aos menos afortunados. Posteriormente, com a segunda Revolução Industrial, essa questão ganha destaque devido a um número cada vez maior de pessoas com deficiência vítimas de acidentes de trabalho, e pela primeira vez, o poder público passa a se preocupar com a seguridade social desses trabalhadores.

Situação semelhante ocorre com os mutilados das duas grandes guerras mundiais, o que exige novas pesquisas na área médica e novos ensinamentos profissionais, no sentido de redirecionar essas pessoas para outras áreas de trabalho, já que não podiam mais atuar como combatentes. Após a Segunda Guerra, com a Declaração Universal dos Direitos Humanos proclamada pela ONU, o tema deficiência passa a entrar definitivamente na pauta políticas dos países, alavancando direitos e despertando o interesse de alguns sociólogos, cujos estudos permitiram a compreensão da deficiência não apenas no nível médico-biológico, mas também no âmbito social.

Nesse contexto, as diferentes visões que se tem dos deficientes ao longo da história, se apresentam de forma sintetizada nos quatro modelos de compreensão da deficiência. Infelizmente, como foi visto nesse trabalho, em nossa sociedade ainda prevalece a visão dos modelos Médico e Caritativo, apesar dos avanços que permitem às pessoas com deficiência atuarem de forma participativa na sociedade, seja por meio de associações ou através do trabalho formal, entre outros. A própria OMS, ao publicar a Classificação Internacional de Funcionalidade, expõe claramente a diferença entre deficiência e incapacidade, de forma que a incapacidade passa a estar relacionada também com a acessibilidade do ambiente, e não somente com a deficiência da pessoa.

No Brasil, vimos que somente a partir dos anos 70 é que os deficientes passam de objetos de ações assistencialistas a sujeitos ativos na luta por políticas públicas. Isso ocorre quando eles se organizam em movimentos associativistas, na luta contra as dificuldades comuns enfrentadas. Com a criação do movimento intitulado Coalizão Pró-Federação Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes, considerado o marco da força política desse grupo no cenário nacional, as associações de diferentes estados se unem para aumentar seu poder político de reivindicação de direitos. Contudo, somente após a

redemocratização do país é que os deficientes tiveram seus direitos assegurados pela Constituição e consolidados ao longo do tempo, através de leis complementares.

Com relação ao mundo do trabalho, averiguou-se que a partir da consolidação do Capitalismo ocorrem mudanças na estrutura social, onde as duas classes envolvidas nas relações de produção se destacam. Ocorre ainda a separação entre o trabalhador e os meios de produção, surgindo o trabalho alienado como forma de controle social, o que posteriormente gera a revolta dos trabalhadores que passam a se organizarem em sindicatos. A situação de conflito obriga o Estado a intervir através de leis que assegurem os direitos dos trabalhadores.

Após a Segunda Guerra surge o Estado de Bem Estar Social, que associado ao modelo fordista contribui para a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. Entretanto, após os anos 70 esse modelo entra em crise, e para superar esse quadro ocorrem novas mudanças no mundo do trabalho através da reestruturação produtiva. Essas mudanças passam a exigir dos trabalhadores em geral uma nova postura, visto que agora eles precisam ter competências para realizar diferentes atividades dentro de um mesmo cargo/função. Assim, a qualificação profissional se torna um dos principais fatores de seleção no mundo do trabalho, afetando a todos que não estiverem aptos para lidar com essa nova realidade.

Nesse cenário, percebe-se que essa nova exigência do mercado de trabalho afeta com maior vigor os trabalhadores com deficiência, pois além das dificuldades impostas pela sua própria condição, ainda enfrentam o preconceito, a discriminação e a falta de ambiente adequado para o livre desenvolvimento profissional. Mas felizmente, apontou-se no presente estudo que essa situação começa a se modificar após a criação da Lei de Cotas e do Decreto nº 3.298/99, quando esse grupo passa a ter o direito ao trabalho respaldado, tanto no âmbito da Administração Pública quanto do Setor Privado.

No caso do Setor Privado, é fato que as empresas preferem as deficiências mais leves e que muitas vezes alegam a falta de PCDs qualificadas, mas verificou-se que a fiscalização é atuante na maioria dos casos, o que de certa forma contribui para a inclusão desse grupo no mercado de trabalho. Entretanto, um fator que interfere diretamente na empregabilidade do deficiente é o BPC, uma vez que a estabilidade proporcionada por este benefício pode desestimular a procura por uma vaga no mercado de trabalho formal.

Em relação às políticas públicas voltadas para a qualificação profissional, verificou-se que estas são de grande importância para os trabalhadores, pois contribuem para a adaptação da mão de obra às novas exigências do mercado de trabalho, especialmente para aquelas pessoas com poucas possibilidades de acesso à formação profissional. No caso dos trabalhadores com deficiência, a legislação assegura a qualificação profissional,

orientando quanto ao atendimento das especificidades de cada deficiência e sugerindo que essa qualificação seja realizada preferencialmente de forma inclusiva. Essas medidas tentam modificar a atual realidade vivida pelos deficientes, que muitas vezes não conseguem concluir nem o Ensino Fundamental, conforme foi apontado nesse estudo.

No cenário local, vimos que Manaus é a quinta cidade com maior número de deficientes no Amazonas, e tem seu mercado de trabalho concentrado principalmente na Zona Franca e no trabalho informal. Com relação a esses aspectos, destacou-se que o governo, através da Lei Orgânica do Município, procura desenvolver políticas de incentivo à contratação de PCDs. Entretanto, apesar dessas vantagens, algumas empresas apresentam dificuldades em promover as adaptações necessárias para recebê-los de forma adequada, o que prejudica ainda mais a inclusão desses trabalhadores no mercado de trabalho.

Sob o enfoque da qualificação dos deficientes, foi visto que em Manaus existem várias entidades voltadas para a oferta de cursos e programas de formação profissional, com o propósito de aprimorar e desenvolver as competências laborais dessas pessoas. Nesse contexto, é imprescindível relatar a importância do Projeto Curupira e do Programa SENAI de Ações Inclusivas para a formação profissional dos deficientes no âmbito municipal. A pesquisa mostrou que ambas as equipes são engajadas no processo de formação profissional dos deficientes, não limitando suas ações à mera oferta de cursos, mas também elaborando diversas atividades que contribuem para a autonomia e para a independência desse grupo de trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ABDALLA, Astrid Daguer. **Inclusão da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho:** o avanço jurídico. São Paulo: NTC, 2005.

AMARAL, Lígia Assumpção. Sobre crocodilo e avestruzes. In AQUINO, Julio R. Groppa (org). **Diferenças e preconceitos na escola**. São Paulo: Summus, 1995.

AMIRALIAN, Maria et al. Conceituando Deficiência. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 34, p. 97-103, fev. 2000.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** São Paulo: Cortez, 2011.

_______. **Os sentidos do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

AQUINO, Soraya Farias. **Mulher, trabalho informal e vida cotidiana na feira modelo da Compensa**. Manaus: UFAM, 2010.

ARAUJO, Luiz Alberto David. **Pessoa portadora de deficiência**: proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência. 3 ed. Brasília: CORDE, 2003.

ARRIGHI, Giovanni. **A ilusão do desenvolvimento**. Petrópolis: Vozes, 1998.

ASSOCIAÇÃO de Assistência à Criança Deficiente. Disponível em: <http://www.aacd.com.br/voce_estudante_faq.asp> Acesso em 20 abr. 2014.

ATALLA, Regina. **Nações Unidas**. 30 mar. 2007. Disponível em: <http://sentidos.uol.com. br/canais/materia.asp?codpag=11965&canal=cidadania>. Acesso em 13 abr. 2014.

AUGUSTIN, Ingrid, **Modelos de deficiência e suas implicações na educação inclusiva**. Trabalho apresentado ao IX ANPED – Seminário de Pesquisa em Educação da Região Sul, 2012.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade, et al. **Trabalho no governo Lula:** uma reflexão sobre a recente experiência brasileira. Campinas: GLU, 2010.

BAMPI, Luciana Neves da Silva; GUILHEM, Dirce; ALVES, Elioenai Dornelles. Modelo social: uma nova abordagem para o tema deficiência. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**. Brasília, p. 1-9, jul.-ago. 2010.

BARBOSA, Walmir. **Sociologia e trabalho**. Goiânia: S.N., 2002.

BATTISTELLA, Linamara Rizzo. **Conceito de deficiência segundo a Convenção da ONU e os critérios da CIF**. São Paulo: SDPCD, 2011.

BELL, Daniel. **O advento da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Cultrix, 1977.

BENAYON, Isaac. **Em Manaus, empresas têm dificuldades para contratar pessoas com deficiência**. D24am. Manaus, 2 jun. 2013.

_______. **Governador Omar Aziz lança programa ‘Viver Melhor’ para pessoas com deficiência**. Disponível em <http://www.amazonas.am.gov.br/>. Acesso em 24 mai. 2014.

BENTES, Norma. **Manaus**: realidade e contrastes sociais. Manaus: Valer e Fapeam, 2014.

BÍBLIA. Levíticos, Santidade dos sacerdotes. 21, 17-23. Português. **Bíblia Sagrada**. Edição Pastoral. Tradução de Ivo Storniolo e Euclides Martins Balancin. São Paulo: Paulus, 1991.

BIELER, Rosangela Berman. **Projeto Memória do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil**, 14 de jul. 2009. Depoimento em vídeo.

BRAGA, Ruy. **A política do precariado**. São Paulo: Boitempo, 2012.

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília/DF: Senado Federal, 1988.

_______. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. 4ª Ed. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2010.

_______. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Brasília: Senado, 1999.

_______. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Brasília: Senado, 2004.

_______. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Rio de Janeiro, 1943.

_______. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Brasília: Senado, 1989.

_______. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990**. Brasília: Senado, 1991.

_______. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Brasília: Senado, 1991.

_______. **Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993**. Brasília: Senado, 1993.

_______. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Brasília: Senado, 1996.

_______. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Brasília: Senado, 2000.

CARVALHO, Naiana Santos. **Surdez e bilinguismo**. Salvador: UNEB, 2010.

Centro Federal de Educação Tecnológica do Amazonas. **Projeto Curupira I (2007-2008)**. 2007.

_______. **Projeto Curupira II (2008-2009)**. 2008.

CRETELLA JUNIOR, José. **Comentários à Constituição de 1988**. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

DINIZ, Debora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense, 2012.

DI NUBILA, H. B. V.; BUCHALLA, C. M. O papel das Classificações da OMS. **Revista Brasileira de Epidemiologia,** São Paulo, v. 11, n. 2, p. 324-335, 2008.

DURKEIM, Émile. **As Formas Elementares de Vida Religiosa**. São Paulo: Paulinas, 1989.

ESCOTT, Clarice Monteiro; MORAES, Marcia Amaral Correa de. História da Educação Profissional no Brasil. In: IX Seminário Nacional de Estudos e Pesquisas "História, Sociedade e Educação no Brasil". **Anais**. João Pessoa: UFPB, 2012.

FÁVERO, E. A. G. **Direito das pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

FAZENDA, Isabel. **Empowerment e participação**: uma estratégia de mudança. Lisboa: Centro Português de Investigação e História e Trabalho Social, 2005.

FERNANDES, Lorena Barolo; SCHLESENER, Anita; MOSQUERA, Carlos. Breve histórico da deficiência e seus paradigmas. **Revista do Núcleo de Estudos e Pesquisas Interdisciplinares em Musicoterapia**, Curitiba v.2, p.132-144, 2011.

FERREIRA, S. M. P.; BOTELHO, L. O emprego industrial na Região Norte: o caso do Polo Industrial de Manaus. **Estudos Avançados**. São Paulo, v.28, n.81, p.141-154, mai./ago. 2014.

FIGUEIRA, Emílio. **Caminhando no Silêncio**: Uma introdução à Trajetória das Pessoas com Deficiência na História do Brasil. Giz: São Paulo, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIORDANO, B. W. **(D) eficiência e Trabalho**. São Paulo: Annablume: FAPESP, 2000.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego***:* o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2009.

GUGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público**. Goiânia: UCG, 2006.

_______. **Inserção da Pessoa Portadora de Deficiência no Mercado de Trabalho**. 19 out. 2005. Disponível em: <http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub02.html>.

_______. Et al. O Trabalho do Portador de Deficiência. Disponível em: <http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub57.html>. Acesso em 18 jun. 2014.

HARRIS, Alison; ENFIELD, Sue. **Disability, Equality and Human Rights**: A Training Manual for Development and Humanitarian Organizations. Oxford: ADD, 2003.

INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <ibge.gov.br>.

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2009-2013**. 2009.

_______. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2014-2018**. 2014.

_______. **Projeto Curupira III (2009-2010)**. 2009a.

_______. **Projeto Curupira IV (2010-2011)**. 2010.

_______. **Relatório de Estudos, Projetos e Pesquisas Realizadas no Âmbito da Pessoa com Deficiência pelo IFAM**. 2014.

JANNUZZI, Gilberta. Algumas concepções de educação do deficiente. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, Campinas, v. 25, n. 3, p. 9-25, mai. 2004.

KREIN, José Dari; SANTOS, Anselmo Luis dos; NUNES, Bartira Tardelli. Trabalho no governo Lula: avanços e contradições. **Revista ABET**. v. X, n. 2, p. 30-55, jul./dez. 2011.

LANCILLOTTI, Samira S. P. **Deficiência e trabalho**. Campinas: Autores Associados, 2003.

LANNA JÚNIOR**,** Mário Cléber Martins (Comp.). **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil.** Brasília: SDH/SNPD, 2010.

LARA, L. F. A Gestão de Pessoas e o Desafio da Inclusão das Pessoas com Deficiência: Uma Visão Antropológica da Deficiência. **Revista Capital Científico**. V. 11, n. 3, set.- dez. 2013.

LARAIA, M. I. F. **A pessoa com deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo: PUC, 2009.

LEITE, Glauco Salomão. O sistema de quotas obrigatórias na Administração Pública e a pessoa com deficiência. In: FERRAZ, Carolina Valença et al. **Manual dos direitos da pessoa com deficiência.** São Paulo: Saraiva. 2012.

LIMA, Jacob C.; VALLE, Maria Izabel de M. Espaços da globalização: Manaus e as fábricas na Amazônia. **Revista Contemporânea**. São Carlos, v. 3, n. 1, p. 73-88, jan./jun. 2013.

Lei Orgânica do Município de Manaus – LOMAN. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/ direitos/ municipais/a_pdf/lei_organica_am_manaus.pdf>. Acesso em 13 de ago. 2015.

MANICA, L.E. et al. **Inclusão na educação Profissional do SENAI**.Brasília: SENAI/DN, 2011.

MARCUSE, Herbert. **A ideologia da sociedade industrial**. 4 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

MARTINS, Tarcísio José. **Quilombo do Campo Grande**. Santa Clara: Contagem, 2008.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã.** Trad. Luis Claudio de Castro e Costa. São Paulo: Martins Fontes, 2001.

_______. **Manuscritos Econômicos Filosóficos**. Trad. Alexandre Moreira Oliveira, Disponível em: <http://www.marxists.org/portugues/marx/1844/manuscritos/cap01.htm>. Acesso em 21 ago. 2014.

_______. **O Capital**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1971.

MELO, S.N. **O Direito ao Trabalho da Pessoa Portadora de Deficiência**.São Paulo:LTr, 2004.

MESQUITA, Fausto. Métodos e Técnicas de Pesquissa. Disponível em: <pt.scribd.com/doc/46335375/Cap06-Metodos-e-Tecnicas-Pesquisa>. Acesso em 2 dez. 2013.

MILLS, C. W. **A imaginação sociológica**. 6ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

Ministério de Educação e Cultura (MEC). **Centenário da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica**. 2009. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acesso em 2 jul. 2015.

MINISTÉRIO do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>. Acesso em 18 set. 2014.

Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. Ed. Brasília: MTE/SIT, 2007.

_______. Boletim de Indicadores do Mercado de Trabalho – Pessoas com Deficiência. 2010/2011.

_______. **Norma Regulamentadora nº 12:** segurança no trabalho em máquinas e equipamentos. 1978.

_______. **PNQ** – **Plano Nacional de Qualificação**. Brasília: MTE/SPPE, 2012.

_______. **Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho**. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php>. Acesso em 16 jul. 2015.

MONTENEGRO, David Moreno. Reestruturação produtiva, neoliberalismo e crise. In: **III Jornada Internacional de Políticas Públicas**, 2007, São Luís. Congresso.

MORAES, Marcos Antonio de; FRANCO, Paulo Sérgio Silva. **Geografia econômica:** de colônia a colônia. Campinas: Átomo, 2005.

NASCIMENTO, Eliane de Sousa; MIRANDA, Theresinha Guimarães. A Educação e Profissionalização da Pessoa com Deficiência. In: **VI Seminário do Trabalho, Economia e Educação no Século XXI**. Marília – São Paulo, 2008.

NUNES, Sula Cristina Teixeira. **O Programa TEC NEP**. Porto Alegre: UFRS, 2012.

OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado**. Trad. Wanda C. Brant. São Paulo: Brasiliense, 1989.

Organização das Nações Unidas. **Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes**. 1975.

Organização dos Estados Americanos. **Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência**. Guatemala, 1999.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Convenção 159 da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes**. Genebra, 1983.

Organização Mundial da Saúde (OMS). **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. Lisboa, 2004.

________. **Relatório mundial sobre a deficiência**. São Paulo: SEDPcD, 2012.

PACHECO, Dalmir. **Trabalho, educação e tecnologia**. Manaus: Oriente, 2008.

_______. **Políticas Públicas e a Visibilidade da Pessoa com Deficiência**: Estudo de Caso do Projeto Curupira. Manaus: UFAM, 2014.

PAGAIME, Adriana. Pessoa com deficiência: concurso público e cotas. **Estudos em avaliações educacionais**. São Paulo, v. 21, n. 45, jan./abr. 2010, p. 127-144.

PASTORE, J. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência**.São Paulo:LTr, 2001.

PEIXOTO, Patricia Ebani. **Do PLANFOR ao PNQ**. Vitoria: UFES, 2011.

PICCOLO, G. M.; MENDES, E. G. Nas pegadas da história: tracejando relações entre deficiência e sociedade. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, v. 26, n. 47, p. 29-41, set./dez. 2012.

POCHMANN, Marcio. **Nova classe média**? São Paulo: Boitempo, 2012.

Prefeitura Municipal de Manaus. **Prefeitura orienta Advam na oferta de cursos para pessoas com deficiência visual**. Disponível em: <www.manaus.am.gov.br>. Acesso em 10 ago. 2015.

PROGRAMA SENAI de Ações Inclusivas. **Revista Linha Direta**. Belo Horizonte, p. 24-27, jan. 2014.

PROJETO CURUPIRA. Disponível em:<https://blogdocurupira.wordpress.com>. Acesso em 17 ago. 2015.

Projeto Curupira. **Levantamento de Cursos 2008-2014.** 2015a.

QUEIROZ, Antonio Augusto de. **Governo Dilma trouxe avanços para relações de trabalho.** 16 jan. 2013. Disponível em:<http://www.conjur.com.br>. Acesso em 14 fev. 2015.

QUINTANEIRO, Tania. **Um toque de clássicos**: Marx, Durkheim e Weber. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002.

RIBAS, João Baptista Cintra. **O que são pessoas deficientes**. São Paulo: Brasiliense, 2003.

RIESER, Richard. Special Inclusive education or special educational needs. In: **Education, equality and human right.** London: Routledge, 2002.

ROMANELLI, Otaíza.**História da Educação no Brasil (1930/1973)**.Petrópolis: Vozes,1980.

SANTANA, Cleuciliz Magalhães. **A Globalização**. Manaus: Valer, 1999.

SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo. **Sociologia do trabalho no mundo contemporâneo**. 3 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2010.

SANTOS, M. P. G. **O Estado e os problemas contemporâneos**. Brasília: CAPES, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 8 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SASSAKI, Romeu K. Como chamar as pessoas que têm deficiência? São Paulo: s.n., 2005.

_________. **Deficiência mental ou deficiência intelectual**. s.l., dez.2004.

_________. **Inclusão: c**onstruindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD). **Viver Sem Limite**: Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência: SDH-PR/SNPD, 2013.

SERÁFICO, José; SERÁFICO, Marcelo. A Zona Franca de Manaus e o Capitalismo no Brasil. **Estudos Avançados**. São Paulo, v. 19, n. 54, mai./ago. 2005.

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI/AM). Disponível em: <http://www.fieam.org.br/site/senai>. Acesso em 30 ago. 2015.

_______. **Programa SENAI de Ações Inclusivas**: relatório das atividades. Dez. 2012.

_______. **Programa SENAI de Ações Inclusivas**: relatório das atividades. Dez. 2013.

_______. **Relatório das ações desenvolvidas pelo DR-AM referente ao Programa SENAI de Ações Inclusivas**. Jan. 2015.

SILVA, Rubens Alves da. **A efetivação do direito ao trabalho por meio da implantação do Polo Industrial de Manaus**. Pouso Alegre: FDSM, 2013.

SILVA, Izaura Maria de Andrade da. **Políticas de educação profissional para pessoa com deficiência**. UFMG, 2011.

SILVA, Otto Marques. **A Epopeia Ignorada**: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. São Paulo: CEDAS, 1987.

TAVARES, Gabriela Barile. **Pessoas com deficiência buscam respeito no mercado de trabalho em Manaus**. Portal Amazônia. Manaus, 1 mai. 2015. Disponível em: <http://portalamazonia.com>.

TOMAZI, Nelson Dacio. **Iniciação à Sociologia**. São Paulo: Atual, 2000.

TRUPPEL, Tatiana Karine. **Dinâmica da economia capitalista contemporânea do fordismo à economia informacional**. Florianópolis: UFSC, 2007.

UNITED STATES HOLOCAUST MEMORIAL MUSEUM (USHMM). **O Extermínio dos Deficientes**. Disponível em: <http://www.ushmm.org/>. Acesso em 31 mar., 2013.

World Health Organization. **International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICIDH)**. Geneva, 1980.

SOBRE A AUTORA

SAMANTA ARAUJO FREIRE, deficiente motora, possui graduação em Pedagogia pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM), com habilitação em Administração e Inspeção Escolar. Possui especialização em Gestão de Pessoas pelo Centro Universitário Leonardo da Vinci (UNIASSELVI) e capacitação em Gestão de Pessoas no Setor Público pelo Centro de Ensino Tecnológico de Brasília (CETEB). É Mestra em Sociologia e Doutora em Sociedade e Cultura na Amazônia, ambos pela Universidade Federal do Amazonas. Atualmente trabalha no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (IFAM), na área de Administração Escolar. É autora do livro “Identidade, Deficiência e Movimentos Sociais”.

O mercado de trabalho encontra-se em constante transformação devido à inclusão de novas tecnologias e formas de organização do processo produtivo, o que exige do trabalhador o desenvolvimento de competências que possibilitem sua permanência no emprego diante de um cenário tão competitivo. No caso do trabalhador com deficiência, manter-se inserido no mercado de trabalho é ainda mais difícil devido a vários fatores, seja de ordem social, econômica ou até mesmo cultural, por isso a qualificação profissional representa uma arma fundamental para esse grupo como forma de efertivar sua inclusão profissional e social.

Ano 2023

O mercado de trabalho encontra-se em constante transformação devido à inclusão de novas tecnologias e formas de organização do processo produtivo, o que exige do trabalhador o desenvolvimento de competências que possibilitem sua permanência no emprego diante de um cenário tão competitivo. No caso do trabalhador com deficiência, manter-se inserido no mercado de trabalho é ainda mais difícil devido a vários fatores, seja de ordem social, econômica ou até mesmo cultural, por isso a qualificação profissional representa uma arma fundamental para esse grupo como forma de efertivar sua inclusão profissional e social.

Ano 2023